

## ACTA Nº 2 AYUNTAMIENTO PLENO SESIÓN ORDINARIA

PLENO-06/02/2024-2

### ASISTENTES

#### Presidente

D. GABRIEL AMAT AYLLON (Partido Popular)

#### Concejales Grupo Popular

D. JOSE JUAN RODRIGUEZ GUERRERO  
D.ª ROCIO SANCHEZ LLAMAS  
D.ª MARIA TERESA FERNANDEZ BORJA  
D. JOSE LUIS LLAMAS UROZ  
D. JOSE JUAN RUBI FUENTES  
D.ª MARIA JESUS IBAÑEZ TORO  
D.ª MARIA DOLORES MORENO SORIANO  
D.ª AMALIA LOPEZ YELAMOS  
D. ANTONIO INOCENCIO LOPEZ MEGIAS  
D. JUAN CARLOS MUJER MARTINEZ  
D.ª LOURDES GARCIA GARZON  
D.ª MARIA ANGELES ALCOBA RODRIGUEZ  
D. DANIEL SALCEDO NUÑEZ  
D. MANUEL CONDE ESPEJO

#### Concejales Grupo Socialista

D. MANUEL GARCIA LOPEZ  
D.ª MARIA DEL CARMEN CUADRA MORENO  
D. RAFAEL JESUS TORRES PARRILLA  
D.ª CRISTINA TEJEDOR MORENO  
D. FRANCISCO JAVIER PACHECO CALVENTE

#### Concejales Grupo Vox

D.ª SOLEDAD PEREZ RUBIO  
D. JOSE MANUEL PUENTE GIL  
D. LUIS MANUEL POMARES RUBIO  
D.ª MARTIRIO FERNANDEZ BLANCO

#### Concejales Grupo Almería Avanza

D. JOSE ANDRES MONTOYA SABIO  
D. DANIEL ZALALLA MORENO

#### Concejales Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas

D.ª MARIA BELEN PEREZ HERNANDEZ

#### Funcionarios públicos

Interventor Acctal  
MARIA DEL ROCIO GARCIA MARTOS

Secretario  
D. GUILLERMO LAGO NUÑEZ

En la Ciudad de Roquetas de Mar, a día 06 de febrero de 2024, siendo las 08:30 horas se reúnen, en el Salón de Plenos de esta Casa Consistorial, al objeto de celebrar, la SESIÓN número 2 del Pleno, previa convocatoria efectuada y bajo la Presidencia de Don Gabriel Amat Ayllón, las Sras. y Sres. Concejales de la Corporación al margen reseñado a los efectos de su actuación Corporativa en los grupos políticos que se indican. Están asistidos en este acto por los funcionarios también citados, al objeto de celebrar la Sesión del Pleno, con arreglo al Orden del Día.

### A) APROBACIÓN DE ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR

1º. APROBACIÓN SI PROCEDE del Acta de la sesión celebrada el 5 de enero de 2024.

#### B) PARTE DISPOSITIVA

2º. TOMA DE CONOCIMIENTO del escrito presentado por Doña Martirio Fernández Blanco relativo a su integración en el Grupo Vox. Expte. 2023/22180

3º. DACIÓN DE CUENTAS del escrito de la Sra. Portavoz del Grupo VOX relativo a la nueva adscripción de los concejales de su grupo municipal como vocales y suplentes en las comisiones informativas. Expte. 2023/12038

4º. TOMA DE CONOCIMIENTO del Informe Trimestral de seguimiento de facturas, 4º trimestre, Ejercicio 2023, del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Expte. 2023/104

5º. TOMA DE CONOCIMIENTO del Plan Anual de Control Financiero del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Ejercicio 2024. Expte. 2024/85

#### C) PARTE DISPOSITIVA

#### GOBIERNO INTERIOR Y EDUCACIÓN

6º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Educación celebrada el 30 de enero de 2024, relativo al II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Expte. 2024/797

7º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Educación celebrada el 30 de enero de 2024, relativo al acuerdo regulador de los criterios del complemento de productividad del empleado municipal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Expte. 2024/1285

#### MEDIO AMBIENTE

8º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Medio Ambiente celebrada el 24 de enero de 2024, relativo a la adhesión al Foro Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red Reversa). Expte. 2023/17395

#### TURISMO Y PLAYAS

9º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Turismo y Playas celebrada el 29 de enero de 2024, relativo a la firma de protocolo de adhesión al servicio de asistencia técnica y dinamización de la participación de las Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para el Plan de Sostenibilidad en destino de Roquetas de Mar. Expte. 2022/9395

10º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Turismo y Playas celebrada el 29 de enero de 2024, relativo a la adhesión de Roquetas de Mar al Sistema Integral de Calidad Turística en Destinos. Expte. 2023/22063

#### D) MOCIONES

11º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Socialista para el apoyo al trovo y para la organización en Roquetas del Festival de Música Tradicional de la Alpujarra. Expte. 2023/12168

12º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Socialista relativa a garantizar el suministro de agua potable en caso de avería en la desaladora del Campo de Dalías. Expte. 2023/12168

13º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal VOX relativa a acometer acciones urgentes de mantenimiento y conservación en el C.E.I.P. La Molina. Expte. 2024/1759

14º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal VOX relativa a la preparación y firma de un convenio de colaboración con la Guardia Civil para la celebración de jornadas de formación contra la cibercriminalidad. Expte. 2024/1761

15º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Almería Avanza relativa a la remodelación del Par que Infantil de la Plaza Motrico y Plaza Rogelio Pomares. Expte. 2023/12170

16º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar relativa al cumplimiento de la Ley 6/2010 de 11 de junio de Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (PATRICA). Expte. 2023/12171

17º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar relativa a la condonación de deuda

autonómica con el Gobierno del Estado condicionada a la mejora de los servicios públicos. Expte. 2023/12171

## E) CONTROL Y FISCALIZACIÓN

18º. DACIÓN DE CUENTAS de las Actas de la Juntas de Gobierno Local celebradas el 10, 15 y 23 de enero de 2024.

19º. RUEGOS Y PREGUNTAS.

Acto seguido, se procede al desarrollo de cada uno de los puntos tratados de los que se levanta la presente Acta:

## A) APROBACIÓN DE ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR

### 1º. APROBACIÓN SI PROCEDE del Acta de la sesión celebrada el 5 de enero de 2024.

#### I.- DOCUMENTO:

[El documento electrónico íntegro del Acta puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): TBJ95-ZFX4L-RDQ2F].

Se ha detectado un error material en los asistentes a la sesión donde dice: “Don José Bruno Medina Jimenez” debe decir: “Doña María del Rocío García Martos”, procediendo a su rectificación de conformidad con lo establecido en el Art. 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### II.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (26): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Vox (4), Grupo Almería Avanza (2).
- Abstenciones presentes (1): Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Acta en todos sus términos.

B) PARTE INFORMATIVA

**2º. TOMA DE CONOCIMIENTO del escrito presentado por Doña Martirio Fernández Blanco relativo a su integración en el Grupo Vox.**

I.- TOMA DE CONOCIMIENTO:

Se da cuenta al Pleno del escrito presentado por Doña Martirio Fernández Blanco, Concejala del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, la cual tomó posesión en el pleno de 5 de enero de 2024, para manifestar:

*“Que como ha quedado acreditado y obra en el expediente correspondiente, concurrió en la lista electoral del partido político VOX, y que en consecuencia, se incorpora al Grupo Municipal Vox del Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, con CIF V04911806 y dirección a efectos de notificaciones en Plaza de la Constitución 1, oficina 3, de Roquetas de Mar y correo electrónico [vox@aytoroquetas.org](mailto:vox@aytoroquetas.org).”*

El AYUNTAMIENTO PLENO toma conocimiento.

**3º. DACIÓN DE CUENTAS del escrito de la Sra. Portavoz del Grupo VOX relativo a la nueva adscripción de los concejales de su grupo municipal como vocales y suplentes en las comisiones informativas.**

Se da cuenta del escrito de 22 de enero de 2024 presentado por Doña Soledad Pérez Rubio, Portavoz del Grupo Municipal VOX, informando de los cambios habidos en la adscripción de los concejales de su grupo a las diferentes comisiones informativas, que quedan configuradas de la siguiente manera:

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE GOBIERNO INTERIOR, EDUCACIÓN Y CULTURA:

Vocal: Doña Soledad Pérez Rubio.

Suplente 1º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco.  
Suplente 2º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.  
Suplente 3º: D. José Manuel Puente Gil.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE PRESIDENCIA:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D. José Manuel Puente Gil.  
Suplente 2º: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 3º: D. Luis Manuel Pomares Rubio

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE HACIENDA Y CONTRATACIÓN:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco.  
Suplente 2º: D. José Manuel Puente Gil.  
Suplente 3º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE URBANISMO:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.  
Suplente 2º: D. José Manuel Puente Gil.  
Suplente 3º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE DEPORTES Y TIEMPO LIBRE:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D. José Manuel Puente Gil  
Suplente 2º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.  
Suplente 3º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE MEDIO AMBIENTE:

Vocal: D<sup>a</sup>. D. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D<sup>a</sup> Martirio Fernández Blanco  
Suplente 2º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.  
Suplente 3º: D. José Manuel Puente Gil.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE SERVICIOS SOCIALES:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.  
Suplente 1º: D. José Manuel Puente Gil.  
Suplente 2º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco  
Suplente 3º.: D. Luis Manuel Pomares Rubio.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE TURISMO Y PLAYAS:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.

Suplente 1º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.

Suplente 2º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco

Suplente 3º: D. José Manuel Puente Gil.

COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE MOVILIDAD, TRÁFICO Y  
COMERCIO:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.

Suplente 1º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.

Suplente 2º: D. José Manuel Puente Gil.

Suplente 3º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco

COMISIÓN INFORMATIVA ESPECIAL DE CUENTAS:

Vocal: D<sup>a</sup>. Soledad Pérez Rubio.

Suplente 1º: D. José Manuel Puente Gil.

Suplente 2º: D<sup>a</sup>. Martirio Fernández Blanco

Suplente 3º: D. Luis Manuel Pomares Rubio.

La AYUNTAMIENTO PLENO toma conocimiento.

**4º. TOMA DE CONOCIMIENTO del Informe Trimestral de  
seguimiento de facturas, 4º trimestre, Ejercicio 2023, del  
Ayuntamiento de Roquetas de Mar.**

Por el Sr. Alcalde-Presidente se da cuenta del Informe Trimestral en relación con facturas respecto de las cuales han transcurrido más de tres meses desde su anotación, sin haberse efectuado el reconocimiento de la obligación. 4º trimestre, ejercicio 2023.

PRIMERO. -

El artículo 10 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, establece:

“Actuaciones del órgano competente en materia de contabilidad.

Los órganos o unidades administrativas que tengan atribuida la función de contabilidad en las Administraciones Públicas:

1. Efectuarán requerimientos periódicos de actuación respecto a las facturas pendientes de reconocimiento de obligación, que serán dirigidos a los órganos competentes.
2. Elaborarán un informe trimestral con la relación de las facturas con respecto a los cuales hayan transcurrido más de tres meses desde que fueron anotadas y no se haya efectuado el reconocimiento de la obligación por los órganos competentes. Este informe será remitido dentro de los quince días siguientes a cada trimestre natural del año al órgano de control interno.”

Añadiendo el artículo 12.2 de la citada Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, que anualmente, el órgano de control interno elaborará un informe en el que evaluará el cumplimiento de la normativa en materia de morosidad. En el caso de las Entidades Locales, este informe será elevado al Pleno.

SEGUNDO. -

Habiéndose remitido a esta Intervención los informes trimestrales a que hace referencia el transcrito artículo 10 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, esta Intervención procederá a emitir el informe citado en el artículo 12.2 de la citada norma, obteniendo dicha información de los expedientes sobre morosidad que se remiten al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas trimestralmente, de los que se extraen los siguientes datos:

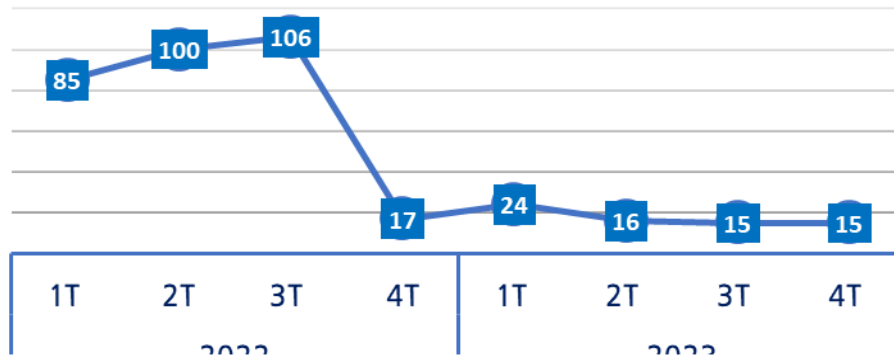
Justificante	Fecha Entrada	Fecha Documento	Importe Factura	Documento	Nombre
F/2020/ 5131	14/09/2020	10/09/2020	1.199,76	B04016143	FRENOS SANCHEZ SL
F/2020/ 5832	21/10/2020	21/10/2020	1.218,19	B04341285	PLAYA TRUCKS S.L.
F/2021/ 1618	08/04/2021	20/03/2018	141,51	B04188215	JUAN ENRIQUE S.L.
F/2021/ 1805	27/04/2021	23/04/2021	536,79	B04159604	HERPON SL
F/2021/ 2982	19/07/2021	09/02/2018	484,00	B04120846	PUBLINDAL
F/2021/ 2983	19/07/2021	09/02/2018	612,26	B04120846	PUBLINDAL
F/2021/ 2984	19/07/2021	19/07/2021	494,65	B04120846	PUBLINDAL
F/2023/ 3438	12/09/2023	01/03/2023	785,87	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3446	13/09/2023	01/04/2023	906,91	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO



F/2023/ 3450	13/09/2023	01/05/2023	1.041,74	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3455	14/09/2023	01/06/2023	889,21	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3462	14/09/2023	01/07/2023	1.152,96	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3480	15/09/2023	01/08/2023	942,84	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3481	15/09/2023	01/09/2023	1.226,77	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO
F/2023/ 3518	19/09/2023	01/09/2023	886,73	***9404**	MANUEL MARIA LOPEZ NAVARRO

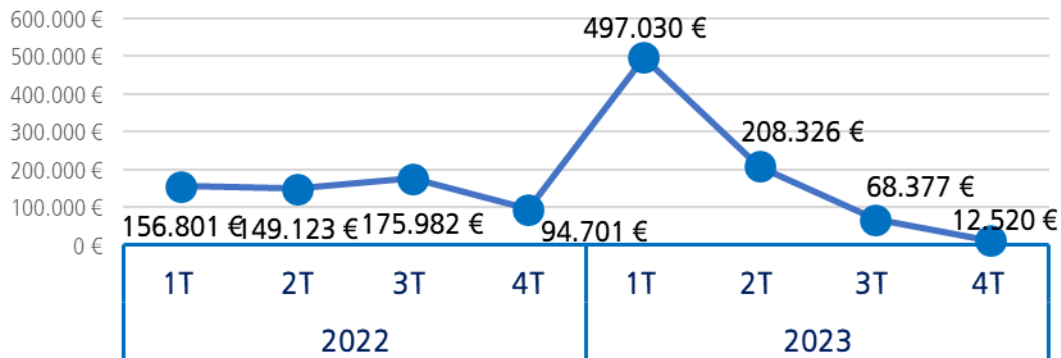
Detallamos la comparativa de las relaciones de facturas respecto las cuales han transcurrido más de tres meses desde su anotación sin haberse efectuado el reconocimiento de la obligación del ejercicio 2022 y 2023 por trimestres:

### Relación facturas con más de 3 meses sin Reconocimiento obligación (Número)



FUENTE: Sicalwin

## Relación facturas con más de 3 meses sin Reconocimiento obligación (Importe)



FUENTE: Sicalwin

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, el presente informe debe ser elevado al Pleno de la Corporación.

EL AYUNTAMIENTO PLENO toma conocimiento.

### 5º. TOMA DE CONOCIMIENTO del Plan Anual de Control Financiero del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Ejercicio 2024.

Por el Sr. Alcalde-Presidente se da cuenta del Plan Anual de Control Financiero del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Ejercicio 2024.

#### “1.- INTRODUCCIÓN

*Con la entrada en vigor del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (en adelante RD 424/2017), desde el punto de vista técnico, el control interno se estructura en dos modalidades, función interventora y control financiero. Asimismo, éste último se configura en dos regímenes de ejercicio diferenciados: el control permanente y la auditoría pública, incluyéndose en ambos, el control de eficacia.*

*El control financiero tiene por objeto verificar el funcionamiento de los servicios del sector público local en el aspecto económico financiero para comprobar el*

*cumplimiento de la normativa y directrices que los rigen y, en general, que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera, comprobando que la gestión de los recursos públicos se encuentra orientada por la eficacia, la eficiencia, la economía, la calidad y la transparencia, y por los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el uso de los recursos públicos locales.*

*El resultado de las actuaciones del citado control se documentará en informes escritos, que no revisten carácter suspensivo, en los que se expondrán de forma clara, objetiva y ponderada los hechos comprobados, las conclusiones obtenidas y, en su caso, las recomendaciones sobre las actuaciones objeto de control. Asimismo, se indicarán las deficiencias que deban ser subsanadas mediante una actuación correctora inmediata, debiendo verificarse su realización en las siguientes actuaciones de control.*

*Es necesario para ello una planificación del control por lo que será el órgano interventor quien elabore un Plan Anual de Control Financiero. Al amparo de los informes y resultados del citado control se deberá elaborar un Plan de Acción donde se fijen por la Entidad Local las medidas a adoptar para subsanar las debilidades, deficiencias, errores e incumplimiento que se pongan de manifiesto por la Intervención.*

*A su vez se divide en las siguientes modalidades:*

*a-Control Permanente: comprende tanto las actuaciones de control que anualmente se incluyan en el correspondiente Plan Anual de Control Financiero y que requiere un análisis previo de los riesgos, así como las actuaciones que sean atribuidas en el ordenamiento jurídico al órgano interventor y que se vienen ejerciendo de manera continuada (art.4.1 apartado b del Real Decreto 28/2018 de 16 de marzo).*

*b-Auditoría pública que comprende: Auditoría de cuentas de cumplimiento y operativa.*

## **2.- ÓRGANO DE CONTROL FINANCIERO**

*La normativa que regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, contenida en el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, en vigor a partir del 1 de julio de 2018, en su artículo 4.2 se indica que el órgano interventor de la Entidad Local ejercerá el control interno con plena autonomía respecto de las autoridades y demás entidades cuya gestión sea objeto del control. A tales efectos, los funcionarios que lo realicen, tendrán independencia funcional respecto de los titulares de las entidades controladas.*

*En la actualidad al no existir una Oficina de Control Financiero, este control se ejercerá directamente por la Interventora Municipal con los medios de los que actualmente se disponen.*

### 3.- ACTUACIONES DEL PLAN EN EL EJERCICIO 2024

#### CONTROL FINANCIERO PERMANENTE PLANIFICADO DERIVADO DE UN ANÁLISIS DE RIESGOS

1. *Control financiero Permanente. En atención a los medios disponibles y a los riesgos identificados por esta Intervención, las actuaciones que en el ámbito del control financiero permanente se realizarán son las siguientes:*

1. *Materia de contratos. Análisis de los contratos menores celebrados por el Ayuntamiento en el periodo comprendido en el ejercicio 2023.*

2. *Materia de ingresos: devolución de ingresos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en el ejercicio 2022.*

2. *Control financiero sobre beneficiario subvenciones. Realización control financiero sobre beneficiario subvenciones ejercicio 2022 del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.*

#### CONTROL FINANCIERO PERMANENTE PLANIFICADO DERIVADO DE UNA OBLIGACIÓN LEGAL

1. *Informe resumen anual, conforme establece el artículo 37 del RD 424/2017.*

2. *Informe sobre auditorías del sistema de facturas electrónicas, según lo prevenido en el apartado 1 del artículo 12 de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de Impulso de la Factura Electrónica y Creación del Registro Contable de Facturas en el Sector Público (en adelante, LFERCF).*

3. *Informe resumen anual sobre morosidad, según lo prevenido en el apartado 2 del artículo 12 de la LFERCF.*

4. *Informe trimestral en relación con facturas respecto las cuales han transcurrido más de tres meses desde su anotación sin haberse efectuado el reconocimiento de la obligación, conforme al artículo 10 de la LFERCF.*

5. *Informe sobre obligaciones pendientes de imputar al presupuesto (cuenta 413), según lo prevenido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 9/2013, de 9 de septiembre, de Control de la Deuda Comercial en el Sector.*

6. *Informe anual resultados sobre función interventora, conforme artículo 15.6 RD 424/2017.*

7. *Informe resultados control de pagos a justificar y anticipos de caja fija, según el previsto artículo 27.1.c) RD 424/2017.*

#### AUDITORÍA PÚBLICA

2. *Auditoría de cuentas sobre el Consorcio de Bomberos del Poniente ejercicio 2023.*

### **EJECUCIÓN DE LAS ACTUACIONES**

*Las actuaciones a realizar para el control financiero permanente podrán consistir, cuando el tipo de control así lo requiera, entre otras en:*

- a) *El examen de registros contables, cuentas, estados financieros o estados de seguimiento elaborados por el órgano gestor.*
- b) *El examen de operaciones individualizadas y concretas.*
- c) *La comprobación de aspectos parciales y concretos de un conjunto de actos.*
- d) *La verificación material de la efectiva y conforme realización de obras, servicios, suministros y gastos.*
- e) *El análisis de los sistemas y procedimientos de gestión.*
- f) *La revisión de los sistemas informáticos de gestión económico-financiera.*
- g) *Otras comprobaciones en atención a las características especiales de las actividades realizadas por el órgano gestor y a los objetivos que se persigan. Para la aplicación de los procedimientos de auditoría podrán desarrollarse, entre otras, y según el objetivo que se pretenda alcanzar, las siguientes actuaciones:*

1. *Examinar cuantos documentos y antecedentes de cualquier clase afecten directa o indirectamente a la gestión económico financiera de la entidad auditada, así como consultar la información contenida en los sistemas informáticos de gestión que sea relevante.*

2. *Solicitar la documentación contable, mercantil, fiscal, laboral y administrativa o de otro tipo que se considere necesaria para el desarrollo de las actuaciones, ya sea en soporte documental o en programas y archivos en soportes informáticos compatibles con los equipos y aplicaciones de la Intervención, y el acceso para consultas a los sistemas y aplicaciones que contengan información económico financiera de la entidad controlada.*

3. *Solicitar la información fiscal y la información de Seguridad Social de las entidades que se considere relevante a los efectos de la realización de la auditoría.*

4. *Solicitar de los terceros relacionados con la entidad auditada información sobre operaciones realizadas por el mismo, sobre los saldos contables generados por éstas y sobre los costes.*

5. *Verificar la seguridad y fiabilidad de los sistemas informáticos que soportan la información económico-financiera y contable.*

6. *Efectuar las comprobaciones materiales de cualquier clase de activos de los entes auditados.*

7. *Solicitar los asesoramientos y dictámenes jurídicos y técnicos que sean necesarios.*

8. *Cuantas otras actuaciones se consideren necesarias para obtener evidencia en la que soportar las conclusiones.*

#### 5.- RESULTADOS DE PLAN DE CONTROL FINANCIERO

*El resultado de las actuaciones de control financiero, tanto permanente como de auditoría, se documentarán en informes escritos, en los que se expondrán de forma clara, objetiva y ponderada los hechos comprobados, las conclusiones obtenidas y, en su caso, las recomendaciones sobre las actuaciones objeto de control.*

*Asimismo, se indicarán las deficiencias que deban ser subsanadas mediante una actuación correctora inmediata.*

*Todos los informes provisionales serán remitidos a los órganos gestores afectados, tanto del Ayuntamiento como en su caso a los órganos gestores del Consorcio para qué en el plazo máximo de quince días, puedan presentar cuantas alegaciones consideren oportunas, al objeto de proceder a su estudio y elaboración de los informes definitivos.*

*Los informes definitivos de control financiero, serán remitidos por la Intervención a los citados órganos gestores y al Alcalde, así como a través de este último, al Ayuntamiento Pleno para su conocimiento.*

*La rendición de cuentas de los informes citados constituirá un punto independiente en el orden del día de la correspondiente sesión plenaria.*

*Al amparo de los citados informes definitivos, se deberá elaborar un Plan de Acción de cara a subsanar las debilidades observadas, cuyo cumplimiento se analizará en un Control Financiero posterior.*

*También serán enviados a los órganos que prevé el artículo 5.2 del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, cuando en dichos informes se aprecie la existencia de hechos que puedan dar lugar, indiciariamente, a las responsabilidades que en él se describen.”*

El AYUNTAMIENTO PLENO toma conocimiento.

C) PARTE DECISORIA EJECUTIVA

GOBIERNO INTERIOR Y EDUCACIÓN

## 6º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Educación celebrada el 30 de enero de 2024, relativo al II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

### I.- DICTAMEN:

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 84ED6-59B25-99E64].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Gobierno Interior y Educación en sesión celebrada el 30 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

### “I.- PROPOSICIÓN:

#### “I ANTECEDENTES.

*El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.*

*Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.*

*En este contexto se elabora y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas*

las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La **Ley de Igualdad**, en su **artículo 45.2**, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo "elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo".

En el caso del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, en fecha de 3 de enero de 2024, **se aprobó en Junta de Gobierno Local el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres** como ampliación del primer Plan existente y vocación de llevar a cabo una serie de medidas que atiendan todos los requerimientos de la normativa existente a nivel autonómico, estatal y de la Unión Europea y su consiguiente implantación en esta administración pública, con el siguiente texto literal: "Sin producirse deliberación, se informa favorablemente por la parte sindical con derecho a voto UGT, CCOO y CSIF, así como, de igual forma las secciones sindicales de Sindicatos con o sin representación en los órganos sindicales -Junta de Personal y Comité de Empresa- han manifestado su parecer favorable: SAF, CEM UPBA-R, respectivamente.



*El referenciado II Plan de Igualdad se someterá a dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación para su aprobación, sí procede, por el Ayuntamiento Pleno”.*

*Se adjunta texto literal relativo al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en **ANEXO I**, aprobado en acta de la última sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el día 10 de octubre de 2023, no produciéndose ninguna observación, resultando aprobado por asentimiento de todos los miembros asistentes con derecho a voto.*

## **II LEGISLACIÓN APLICABLE**

*Constitución Española*

*Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

*Real Decreto-Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.*

*RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

*Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

*Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y de las Administraciones Públicas.*

*Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.*

## **III CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**Primera:** *El Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, en lo referente a asuntos sometidos a consulta de la Comisión informativa, en su artículo 82.2 dispone que: “1. El orden del día de las sesiones será fijado por el Alcalde o Presidente asistido de la Secretaría. Asimismo, podrá recabar la asistencia de los miembros de la Comisión de Gobierno y, donde ésta no exista, de los Tenientes de Alcalde, y consultar si lo estima oportuno a los portavoces de los grupos existentes en la Corporación.*



2. En el orden del día sólo pueden incluirse los asuntos que hayan sido previamente dictaminados, informados o sometidos a consulta de la Comisión Informativa que corresponda...”.

**Segunda:** Los planes de igualdad entre mujeres y hombres se aprobarán por las Administraciones Públicas al inicio de cada legislatura según dispone la Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, disponiendo lo siguiente: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.”

**Tercera:** En fecha de 3 de enero de 2024, se aprobó en Junta de Gobierno Local el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres “Sin producirse deliberación, se informa favorablemente por la parte sindical con derecho a voto UGT, CCOO y CSIF, así como, de igual forma las secciones sindicales de Sindicatos con o sin representación en los órganos sindicales -Junta de Personal y Comité de Empresa- han manifestado su parecer favorable: SAF, CEM UPBA-R, respectivamente.”

Dicho Plan previamente resultó aprobado en acta de la última sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el día 10 de octubre de 2023, no produciéndose ninguna observación, resultando aprobado por asentimiento de todos los miembros asistentes con derecho a voto.

Por cuanto antecede, vista la aprobación en Junta de Gobierno Local del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (2023-2027), por delegación del Alcalde-Presidente efectuada mediante Decreto de 21 de junio de 2023 (BOP de Almería número 124 de 30 de junio de 2023) se propone a la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación que dictamine favorablemente la adopción del siguiente **ACUERDO:**

**Primero:** Aprobar el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (2023-2027) a tenor de lo dispuesto en la

*Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

**Segundo:** *Someter el expediente a información pública por plazo de treinta días hábiles para la presentación de reclamaciones y sugerencias, plazo que comenzará a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el BOP de Almería. Deberá publicarse en la sede electrónica del Ayuntamiento. En caso de que se presenten reclamaciones o sugerencias dentro de plazo, deberán ser resueltas por el Pleno, debiendo aprobarse definitivamente el referenciado II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.*

**Tercero:** *En el caso de que no se presentase ninguna reclamación o sugerencia se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo. Para la entrada en vigor deberá publicarse íntegramente el texto definitivamente aprobado en el BOP de Almería, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia.*

# ANEXO I

## II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR





# AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

2023 – 2027

## 1. INTRODUCCIÓN

Asumir desde la gobernanza municipal y su gestión pública en el ámbito de los recursos humanos y relaciones laborales, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración Pública de forma integral supone establecer un marco de referencia donde la perspectiva de género sea garantía de una actitud vigilante para que los estereotipos de género no tengan cabida ni en el diseño ni en la estructura organizacional ni en la dimensión operativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.3 d) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece: *“IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES”*.

Siguiendo el anterior texto legal, es conveniente reflejar en estas líneas introductorias, que, dentro del código de conducta de los empleados públicos, artículo 52, en concordancia con la Disposición Adicional Séptima, que regula de forma sucinta los Planes de igualdad, se recoge de forma expresa el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos, en nuestro caso, municipales, cual sea la relación jurídica funcional, laboral o eventual que mantengan con este Ayuntamiento

El presente plan busca seguir avanzando, paso a paso, en la cultura municipal igualitaria, que incluya el enfoque de la diversidad competencial entre mujeres y hombres desde la visión de los principios rectores: igualitario, equilibrado, cohesionado, paritario y libre de todo tipo de violencias.

La consecución de una sociedad donde la igualdad sea real y efectiva pasa por el trabajo concienciado, planificado, organizado y coordinado entre los diferentes poderes públicos y las instituciones que realizan políticas que afectan a las personas. La transversalidad de género y la igualdad entre mujeres y hombres es una de las prioridades del Ayuntamiento de Roquetas de Mar y de sus diferentes áreas municipales, concretando sus actuaciones directas dirigidas a los empleados públicos municipales desde la propia Área de Gobierno Interior y Proyección Deportiva y Cultura, que engloba a la Oficina de Atención Ciudadana, Recursos Humanos, Empleo y Fondos Europeos, así como el Servicio de Prevención, y hacia el exterior, dirigidas hacia la ciudadanía desde el Área de Familia y sus correspondientes Delegación de Mujer, Mayores, Voluntariado y Participación Ciudadana y la Delegación de Servicios Sociales, sin olvidarnos del Área de Contratación Administrativa, respecto a las concesiones administrativas y entidades mercantiles adjudicatarias en los procesos de licitación pública concurrente, siendo la igualdad de género un aspecto innegociable para esta Corporación Municipal.

Para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre es necesario continuar el camino ya iniciado, trabajando aspectos vitales como el de reducir o eliminar la desigualdad en el empleo, disminuir la brecha salarial, identificar los “techos” laborales y los distintos roles a los que cada día se enfrentan las mujeres.

El Ayuntamiento de Roquetas de Mar centra sus esfuerzos en el trabajo continuo con el objeto de introducir cambios en la estructura del propio Ayuntamiento y en la lucha contra estereotipos y sesgos de género que puedan impedir a las mujeres desarrollar su participación en las diferentes áreas laborales con garantías, logrando una mayor participación y presencia de las mujeres en la esfera pública, laboral y funcional, así como en su representación social.

El presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar 2023-2027 es un instrumento que nace con la vocación de cambiar la metodología y el paradigma de trabajo y construcción de las políticas en materia de

igualdad; un instrumento que responde a las premisas de la Unión Europea que apela a la responsabilidad de las diferentes administraciones en el papel que las mujeres tienen en la esfera pública.

El presente II Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo, supone la consolidación del compromiso municipal puesto en marcha con el I Plan para la incorporación del respeto por la igualdad entre mujeres y hombre en su gestión.

En el integrado instrumento jurídico de las relaciones laborales, Pacto de funcionarios y Convenio Colectivo -BOPA número 210. De 30 de octubre de 2015-, se introdujeron estipulaciones, que recogían en la gestión de personal, elementos operativos de no discriminación, destacándose los siguientes por su interés en su aplicabilidad:

Reserva discapacidad: Del total de plazas ofrecidas se reservará un cupo de un 7 por 100 para ser cubiertas por personas con discapacidad considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que se superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que, progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales.

Desarrollo profesional, reordenación de Recursos, Promoción Interna y Formación de los Empleados Públicos y Movilidad: Los procesos garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad de las convocatorias y sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección, la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido del proceso y las funciones a desarrollar y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos.

Protección a la Maternidad: De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, modificada por la L.O 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por el RD 298/2009 en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, este Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se protegerá la salud de la mujer embarazada cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos, por el tiempo que se extienda la situación mencionada anteriormente. En caso de no existir opción de I.T.

derivada de riesgo en el embarazo ante la Mutua con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

En los mismos términos del avance constante en la igualdad de género ha actuado desde su constitución el Comité de Seguridad y Salud, conforme dispone su Reglamento regulador -BOPA número 245, de 26 de diciembre de 2006-, en concurrencia con lo recogido en el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales:

Las administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

A mayor abundamiento, con excelente criterio técnico, el Ayuntamiento Pleno bajo la presidencia del alcalde D. Gabriel Amat Ayllón, aprobó el Código de Buenas Prácticas Administrativas -BOPA Número 194, de fecha 8 de octubre de 2010-, en el sentido que, en sus apartados 5.4.1 y 27, disponen que:

El Ayuntamiento podrá introducir diferencias de trato justificadas y objetivas cuando, con su actividad, persiga la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que éste se integra sean reales y efectivas, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, o la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Deberes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. De conformidad con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico.

Así mismo, deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombre y cercanía a la ciudadanía.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Los resultados obtenidos de la evaluación del I Plan de Igualdad y del nuevo diagnóstico realizado sobre la presencia y condiciones laborales de la plantilla, así como el análisis de las prácticas de gestión llevadas a cabo, son interpretados desde una perspectiva positiva. Algunos de los aspectos que se pueden destacar son:

Se ha incrementado la presencia de los hombres en la utilización de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



En el análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo, con ayuda técnica de la mercantil Rodríguez Viñals, se implementaron procedimientos de valoración neutros con relación al género, ya que *“un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias (discriminación indirecta).*

Se han introducido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con legislación en materia de igualdad.

Se ha elaborado un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La brecha salarial existente en otros trabajos se reduce o prácticamente es inexistente entre el personal funcionario del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, debido a las categorías, escalas y subescalas a las cuales se adscriben los funcionarios públicos, así como, al personal laboral, sin diferencias entre mujeres y hombres.

Se ha revisado y renovado el I Plan de Igualdad donde se contemplaban iniciativas dirigidas al fomento del uso no sexista del lenguaje administrativo.

Cabe destacar, así mismo, la valoración de cláusulas sociales en la contratación pública que incluye criterios de igualdad de género como condiciones especiales de ejecución de las empresas adjudicatarias, así como, un seguimiento en este sentido, de las concesiones administrativas de servicios públicos.

De forma colateral y coadyuvante en el plano de la igualdad se puso en marcha por la Oficina de Prevención, el Reglamento para la Prevención y Resolución de conflictos de trabajo motivados por factores de riesgos psicosociales del personal funcionario y laboral en este Ayuntamiento -BOPA Número 131, de 12 de julio de 216-.

A pesar de que en algunos indicadores no se han producido avances significativos, se debe tener en cuenta que muchos objetivos no pueden ser planteados a corto plazo, y que lo que se valora positivamente que hayan comenzado a iniciarse actuaciones en este sentido, generado una dinámica de trabajo en la que partiendo del conocimiento de la situación inicial se planifiquen, inicien y se evalúen medidas para avanzar en el respeto por la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente II Plan de Igualdad, parte por lo tanto del objetivo de consolidar las actuaciones iniciadas en el primero y avanzar en la consecución de los objetivos planteados además de incorporar nuevas actuaciones y objetivos.

La estrategia de igualdad del Ayuntamiento de Roquetas de Mar busca marcar el rumbo hacia la igualdad plena en los próximos años. Para ello, cuenta con un acervo regulatorio y normativo, el cual sirve de paraguas bajo el que alinear una serie de retos compartidos. Este respaldo queda reflejado en marcos de políticas de muy diverso alcance de los que a continuación se ofrece una muestra.

## **MARCO EUROPEO**

**Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.** Supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas acogiendo grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la Agenda 2030 dedica específicamente el Objetivo nº 5 a “Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas”.

Cuenta con metas y submetas encaminadas a eliminar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres, así como prácticas nocivas (como matrimonio infantil o mutilación genital femenina), valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, la igualdad de derechos a los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad. Además, en el resto de los ODS existen numerosas intersecciones con el enfoque de género y se han identificado más de 50 indicadores específicos de género. En aplicación del enfoque dual, la perspectiva de género es un eje transversal de aplicación a toda la Agenda y los ODS.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad incide de manera transversal en todos los ODS, destacando especialmente el ODS 17 sobre revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal ampliamente reconocido en la normativa internacional sobre derechos humanos.

Entre otra normativa está “la Carta de los derechos de la Mujer”, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres. Dentro de este contexto, en las cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres, México, en 1975; Copenhague, en 1980; Nairobi, en 1985; Pekín, en 1995, se establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

- la transversalidad de género
- y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Como seguimiento de la Conferencia de Beijing, la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebró un período extraordinario de sesiones para examinar, cinco años después de su aprobación por la Conferencia en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing, donde se identificaron las principales áreas de especial preocupación en las que había que actuar con urgencia:

1. Mujeres y la pobreza.
2. Educación y la capacitación de las mujeres.
3. Mujeres y la salud.
4. Violencia de género

5. Mujeres y los conflictos armados.
6. Mujeres y la economía
7. Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones.
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres.
9. Los derechos humanos de las mujeres.
10. Mujeres y los medios de comunicación.
11. Mujeres y el medio ambiente.
12. Las niñas.

Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad es un principio prioritario. La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, marca un hito para los estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Asimismo, los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley como la prohibición de discriminación. Igualmente, la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período.

El acervo comunitario contempla una serie de normas específicas, entre las que destacan las siguientes Directivas en diversas materias:

Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Dentro del ámbito estatal, la Constitución Española de 1978:

El artículo 1.1. CE, consagra como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad.

El artículo 14 CE, proclama la igualdad de toda la ciudadanía ante la Ley, como valor superior del ordenamiento jurídico, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

El artículo 9.2, consagra el principio de igualdad material. La importancia fundamental de este artículo, se debe a que por una parte obliga a integrar la igualdad jurídica del artículo 14, y por otra, es un principio que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

**Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.** Con el propósito de caminar hacia una igualdad efectiva de género esta estrategia se concentra en los siguientes objetivos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea.

Se trata de un marco político y reglamentario que se debe tener en cuenta a la hora de planificar y evaluar las políticas públicas. La Estrategia parte de que la igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio de actuación que se debe aplicar en la definición y ejecución de todas sus políticas.

Se basa en un planteamiento dual, es decir, la conjunción de la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de todas las políticas de la UE (tanto en el plano estratégico y en el operativo como en el institucional), con medidas específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y aplica la interseccionalidad como principio transversal.

El seguimiento y evaluación de la Estrategia descansa en el índice anual de igualdad de género de la UE del EIGE y cuenta en todo el proceso con las organizaciones de mujeres. Las medidas de la Estrategia pueden agruparse en los siguientes ámbitos:

1. Ni violencia ni estereotipos de género.
2. Igualdad de género en la economía y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.
3. Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la UE.
4. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE.
5. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 17 de esta Ley establece que “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

**Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España 2014-2016.** A partir de un diagnóstico de la situación a nivel estatal se marcaron seis Objetivos estratégicos a los que dar respuesta con los siguientes Ejes de actuación:



1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
5. Impulso de la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.
6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno: Gobernanza, Seguimiento y Evaluación.

### **MARCO ESTATAL**

Dentro del contexto nacional, en cuanto a la normativa en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, se enumera a continuación las más recientes y destacadas:

- a) Ley 35/1995, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- b) Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- c) Ley Orgánica 11/2003, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros
- d) Ley Orgánica 15/2003, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal.
- e) Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- f) Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- g) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.
- h) Ley 15/2005, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil, en materia de separación y divorcio.
- i) Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- j) Ley 45/2007, para el desarrollo sostenible del medio rural.
- k) Ley Orgánica 16/2007, complementaria de la Ley para el desarrollo sostenible del medio rural. l) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- l) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- m) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

n) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En su artículo 35 relativo a la colaboración entre las administraciones públicas: *1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales cooperarán entre sí para integrar la igualdad de trato y no discriminación, y la lucha contra la intolerancia, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión.*

Y en su artículo 39 Diálogo con las organizaciones no gubernamentales. *La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales fomentarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el fin de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.*

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, (en adelante LOIEMH) contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Asimismo, define conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, tales como la discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas, consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora modificaciones legislativas y garantías de carácter procesal.

El artículo 3 de la LOIEMH, proclama como principio básico: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

En el Título II, “Políticas Públicas para la Igualdad”, se contemplan entre los principios básicos de actuación de los poderes públicos:

La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor de trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

La participación equilibrada en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con diversidad funcional, las mujeres

mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Establece medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El artículo 15 de dicha Ley, convierte la transversalidad de género en uno de los principios básicos para las políticas públicas en todos los niveles y ámbitos, obligando a que cualquier medida que se adopte vaya precedida de un informe de impacto de género.

Así mismo, en el artículo 45 dispone la obligatoriedad de elaboración y aplicación de los planes de igualdad a las empresas, según el número de trabajadores y otras medidas de promoción de igualdad.

### **MARCO AUTONÓMICO**

**Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** En el artículo 10.2 se propicia que la Comunidad Autónoma haga efectiva la igualdad entre mujeres y hombres andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquéllas en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

En el artículo 15 se establece la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Su cometido es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria y entiende que la estrategia de transversalización sistemática es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas.

Supone un paso decidido para desarrollar una política global de protección de los derechos de las mujeres que vaya más allá de la igualdad formal combinando la acción de los poderes públicos con la necesaria concienciación social e individual.

Ordena las acciones que garantizan la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas como por ejemplo el informe de evaluación de impacto o los presupuestos con enfoque de género (medidas en las que Andalucía ha sido pionera) y promueve la igualdad de género en ámbitos como la educación, el empleo, la conciliación, la salud y el bienestar social o la participación social y la imagen pública de las mujeres.

El artículo 7 sienta las bases del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En su artículo único, punto 2, se modifica el anterior artículo 7 de la Ley 12/2007. En su argumentación destaca la ampliación del ámbito de la planificación estratégica a las entidades locales de Andalucía y desciende a la definición de los planes de actuación en materia de igualdad de cada una de las Consejerías según queden previamente aprobadas en el presente Plan Estratégico las líneas de intervención y sus directrices.

El Estatuto asume un importante compromiso que se refleja:

*Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma*

*Apartado 2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.*

*Artículo 14. Prohibición de discriminación Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.*

*Artículo 15. Igualdad de género*

*Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos.*

En noviembre de 2007 se aprobaron dos leyes transcendentales:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que modifica se modifica la Ley 13/2007.

Resaltar, también, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas (anterior a las anteriores) pero fundamental ya que promueve la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la comunidad autónoma. El artículo 139 establece que los presupuestos andaluces deben incorporar un informe de evaluación de impacto por razón de género.

## 2. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO



**2.1.** La primera cuestión a considerar es que un Plan de Igualdad es un plan de trabajo, por tanto, tiene que estar recogido en un documento para actuar con la mayor celeridad, eficacia y eficiencia.

Partiendo de esta premisa facilitará la tarea de elaborar el Plan. Cuando esté terminado, de la información y conclusiones del documento se puede hacer llegar una sinopsis al personal técnico de distintas concejalías y a los representantes sindicales que puede servir para completar formularios con los que solicitar recursos económicos (si fuese necesario), recursos humanos, etc. Pero, es imprescindible que el trabajo inicial de planificar tenga un producto final: el Plan como marco de trabajo cotidiano de nuestra organización y que sea fruto del compromiso de la misma con las políticas de igualdad.

**2.2.** Un Plan de Igualdad trata de incidir en un problema social, las desigualdades injustas entre mujeres y hombres, y no en “problemas de las mujeres”.

Las desigualdades entre mujeres y hombres tienen su base en los roles y estereotipos de género que tradicionalmente se han asignado a unas y a otros. Pero no ser idénticos, no significa que no deban ser iguales en derechos y deberes. El problema de esta desigualdad es que genera relaciones injustas en la que la balanza está notoriamente a favor de los hombres. La igualdad que buscan planes como el que nos ocupa es una tarea social en la que mujeres y hombres han de implicarse de manera real. No es un problema de las mujeres, es problema de la sociedad.

Desde esta premisa el Plan de Igualdad es un Plan del conjunto de la Corporación, no tan solo de una concejalía o un Área.

**2.3.** Un Plan de Igualdad debe ser una propuesta idónea para una realidad concreta.

Esta realidad se traduce en que en cada lugar será preciso analizar la realidad en todos sus aspectos o vertientes: la política de igualdad existente y la situación de igualdad/desigualdad en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, los ámbitos en los que es prioritario actuar, los recursos (si fuese necesario) que se estiman para ello, las resistencias que habrá que superar, las buenas prácticas a potenciar, el papel que tendrán los representantes de los trabajadores, los responsables de cada Área/departamento, etc., que adecuará la propuesta del Plan a esta Corporación local en un momento determinado según la normativa vigente y la realidad existente.

**2.4.** En el I Plan de Igualdad se focalizó actuar con medidas de igualdad entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, en la formación del personal y conciliación de la vida laboral, así como con “otras medidas”, como puede ser uso de lenguaje no sexista, inclusión en los temarios para pruebas de acceso a la función pública o personal laboral, relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género y creación de un Buzón de Igualdad, donde el personal al servicio del Ayuntamiento podrá depositar sus consultas, dudas, sugerencias, quejas o peticiones en materia de igualdad, con el objetivo de implicar a toda la plantilla en la tarea de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y evitar todo tipo de acciones

discriminatorias por razón de sexo, poniéndolo en conocimiento del órgano competente.

Atendiendo a la estrategia actual, primeramente, se necesita investigar para averiguar sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y, en un segundo momento, la elaboración de un diagnóstico, que permita:

- Identificar necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.
- Definir la lista de las prioridades y de los objetivos.
- Examinar las estrategias de actuación más adecuadas.
- Analizar las contingencias de cada una de esas estrategias.

El diagnóstico resultante determinará la estrategia de acción, teniendo en cuenta que la realidad es cambiante, por lo que el mismo definirá a su vez un punto de partida en un momento determinado.

Finalmente, la información obtenida, los contactos establecidos, las sinergias acordadas y la “red” que genera un diagnóstico de estas características pasan a ser recursos propios de los activos del Plan de Igualdad desde el mismo momento de su elaboración. Cuantas personas estén implicadas en el Plan deberían acceder y apoyar este paso metodológico de conocimiento de la realidad.

### 3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios con los que ha sido planteado este plan son los siguientes:

- **Estratégico:** Un plan vinculado con otros instrumentos de planificación locales, autonómicos, nacionales y europeos, con la perspectiva realista de la administración local y sus necesidades.
- **Globalidad:** El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Participación y transparencia:** La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación del II Plan de Igualdad.
- **Transversalidad:** El Plan de Igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión municipales.
- **Flexibilidad:** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.
- **Práctico y realista:** El plan se ha definido de manera precisa, el procedimiento y desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación y los recursos necesarios, si fuese necesario, en función de las posibilidades de la corporación local.

- **Vinculado a la mejora continua:** Desarrollado a partir de un proceso de trabajo que se ha ido alimentando progresivamente con la realización de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto a que son las instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan “los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.

**Transparente:** Se garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos.

**El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 24 objetivos y 53 medidas.**

Los ejes de intervención recogen nuevamente las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos*

*e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

*4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas...*

*5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

Incorporando además materias más allá de las indicadas como son las relativas a la comunicación, en el que se incluyen medidas destinadas a la utilización de un lenguaje e imágenes incluyentes, un eje de Salud Laboral en el que se incorpora la prevención del acoso, pero además otras actuaciones para la mejora de la salud como la evaluación de los riesgos psicosociales, y un **eje de transversalidad del principio de igualdad**, que pretende dar respuesta a las exigencias señaladas en el artículo 15 de la Ley de Igualdad (LO 3/2007), para las Administraciones Públicas: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”*

Dentro de este eje se puede destacar la incorporación de medidas destinadas a garantizar la extensión del compromiso con la igualdad a todos los servicios, Organismos Autónomos, y Empresas de Promoción y Desarrollo, así como a las empresas municipales.

En esta misma línea de fomento de la transversalidad del compromiso con la igualdad se puede destacar así mismo la introducción en el eje 2 de medidas destinadas a fomentar una mayor presencia equilibrada en los puestos de representación, tratando de hacer extensivo dicho compromiso a todos los agentes, incluidos los grupos políticos y las organizaciones sindicales y vecinales.

- El **plazo de vigencia** del II Plan de Igualdad es de 4 años (2023-2027), y a su finalización se realizará nuevamente una evaluación final de los resultados alcanzados a partir de la cual se elaborará un nuevo plan de igualdad. En todo caso

se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

- Respecto a los **recursos económicos** destinados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad creada para su ejecución, valorará la necesidad de destinar a su implantación una partida presupuestaria o por el contrario si los objetivos a cumplir son alcanzables sin destinar ningún tipo de presupuesto a los mismos, siempre que se cumpla con el principio de estabilidad presupuestaria y regla de gasto.

- En el último apartado del presente II Plan de Igualdad se establece una **propuesta de cronograma** para la puesta en marcha de cada una de las medidas, en el que por defecto se ha definido el primer año de vigencia como punto de arranque para todas las medidas. Este cronograma deberá ser ajustado por cada unidad u organismo responsable de la puesta en marcha, adecuándose al período de vigencia del plan de igualdad de tal forma que al finalizar el mismo las medidas hayan sido implementadas. En todo caso se considera imprescindible para la buena marcha de la aplicación del Plan de Igualdad iniciar, en cuanto sea posible, las medidas que se detallan en los objetivos 21 y 22 destinadas a garantizar la transversalización y el seguimiento del plan.

Todas las medidas preliminares de intervención que se plantean en este Plan de Igualdad se informarán, debatirán y serán sometidas a votación en la Comisión de Igualdad que consensuará las medidas definitivas que deberá trabajar dicho Plan.

#### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo general** del II Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, y en sus organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa.

##### **Objetivos específicos:**

1. Favorecer o fomentar la entrada de personas de sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos/áreas de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.

6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
7. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.
9. Promover la sensibilización y captación del personal en materia de igualdad.
10. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
11. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.
12. Garantizar la igualdad retributiva.
13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
14. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
16. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.
17. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.
18. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
19. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
20. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
21. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios.
22. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.
23. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.

## 5. MEDIDAS DE INICIO DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las medidas o actuaciones para iniciar el II Plan de Igualdad, que se presentan clasificadas según ejes de intervención en los que se estructura el mismo y con los objetivos a los que se pretenden dar respuesta.

Para cada una de las medidas se detalla los departamentos/áreas municipales responsables de su ejecución, y los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos,

para su seguimiento y evaluación. El período previsto para su inicio se detalla en el cronograma.

### **Eje 1. Acceso al empleo y contratación**

**Objetivo 1** - Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos/áreas en los que exista un desequilibrio por sexo.

**Medida:** Elaboración de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo menos representado y traslado de las mismas a los órganos de representación para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.

**Indicadores:**

- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas municipales.
- Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo menos representado.

**Objetivo 2** – Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos/áreas de destino y la vigilancia del principio de igualdad.

**Medida:** Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos, siempre que cumplan los requisitos de mérito y capacidad, artículo 60 TREBEP.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.

**Indicadores:**

- Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo.
- Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del protocolo.

**Objetivo 3** – Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección

**Medida 1:** Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

- Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas.
- Porcentaje de pruebas selectivas en las que han realizado informes de impacto de género respecto al total de pruebas.

Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género.

Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.

**Medida 2:** Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como codificación de datos personales, etc.).

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha.

**Medida 3:** Establecer en las bases de los procesos de selección de personal laboral (oficios) la tipología de las pruebas prácticas a realizar.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas.

Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba.

#### **Objetivo 4 – Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público**

**Medida 1:** Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.

**Medida 2:** Exigir formación concreta y específica mediante un sistema complementario de concurso de méritos en el acceso a aquellos puestos (acceso libre o en la promoción interna) directamente relacionados con materias de igualdad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, violencia de género y violencia machista a los puestos destinados a atender a mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión social como son el Centro Municipal de Información a la Mujer, Servicios Sociales o Policía Local.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.



**Indicadores:** Porcentaje de bases en las que se solicita como requisito indispensable acreditar formación complementaria actualizada sobre igualdad, violencia de género, transversalidad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, feminismo y violencia machista.

Creación de un baremo de méritos que mida la capacidad de las personas aspirantes a puestos relacionados con la atención a la mujer.

Creación de estándares de medición que examinen el nivel de transversalidad de género que debe mostrarse por parte de las/os aspirantes en cada prueba selectiva.

**Medida 3:** Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto y la particularidad del mismo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

- Número y características de los procesos selectivos en los que se han introducido otros conceptos de género.
- Medición y valoración de la perspectiva de género mostrada por las personas opositoras en las pruebas que realicen.

### Objetivo 5 – Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.

**Medida 1:** Prestar especial atención a los departamentos/áreas en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres con contratos temporales.

**Medida 2:** Elaboración de distintas propuestas para comprobación y mantenimiento, en su caso, de la paridad de género, en el personal trabajador de la Escuela de Música, Danza y Teatro, así como, como en las futuras incorporaciones.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres que actualmente trabajan en la Escuela de Música, Danza y Teatro, y seguimiento en su cumplimiento en futuras contrataciones.

### Eje 2. Promoción y representación.

### Objetivo 6 – Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna

**Medida 1:** Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículum profesional.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Características de las medidas incluidas para conseguir el objetivo propuesto.

Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas.

**Medida 2:** Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo menos representado.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones implementadas.

Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas.

### Objetivo 7 – Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad

**Medida1:** Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.

**Responsables:** La Alcaldía-Presidencia y, en su caso, por delegación, la Junta de Gobierno Local.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos, de libre designación y de confianza.

**Medida 2:** Iniciar actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal adscrito a los organismos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos municipales, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a seguir para cumplirlo.

**Responsables:** La Alcaldía-Presidencia y, en su caso, la Corporación Municipal.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres en los distintos órganos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

**Medida 3:** Iniciar actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres, tanto en los departamentos/áreas en los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos/áreas en los que tienen menor representatividad proporcional.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número de mujeres y hombres que promocionan según unidades y departamentos/áreas.

### Objetivo 8 – Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva

**Medida 1.** Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones técnicas.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.

**Indicadores:** Número de mujeres y hombres en las candidaturas sindicales y en los diversos órganos de representación social.

### Eje 3. Formación

### Objetivo 9: Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad

**Medida 1:** Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo transversal de igualdad.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso.

**Medida 2:** Exigir la formación continua y el reciclaje profesional del personal de áreas concretas y sensibles como es la del Centro Municipal de Información a la Mujer en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de nuevas formaciones anuales adquiridas por el personal de dicho servicio en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.

Número de personal pertenecientes a dicho servicio que adquieren nuevos conocimientos cada año.

**Medida 3:** Realizar de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal, en particular en el gabinete de prensa y comunicación institucional.

**Responsables:** Área de Recursos Humanos.

**Indicadores:**



Número de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso.

**Medida 4:** Realizar periódicamente acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada caso.

Número de mujeres y hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Medida 5:** Iniciar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular, dando a conocer a todo el personal del Ayuntamiento y otras áreas o sectores afectados por el presente Plan el protocolo existente en el mismo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por áreas.

Número de personas participantes por área del Ayuntamiento.

**Medida 6:** Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el Plan de Igualdad Municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género, actuaciones sobre igualdad de género desarrolladas por el Centro Municipal de Información de la Mujer en su cronología de actividades anuales.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de las acciones formativas realizadas en otros contenidos relacionados con la igualdad.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por área.

### Objetivo 10 – Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género

**Medida 1:** Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación, así como de la Policía Local.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo y Jefatura de Policía Local.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas para promocionar la participación del sexo menos representado (estrategias de captación y difusión utilizadas).

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por área del Ayuntamiento.

**Medida 2:** Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres que han solicitado plaza en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.

Porcentaje de personas al que se ha adjudicado la plaza.

**Medida 3:** Incrementar y facilitar las actividades formativas en la modalidad de teleformación, para la accesibilidad y la conciliación en la formación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo

**Indicadores:**

Número de acciones formativas realizadas en formato de teleformación y porcentaje respecto al total de acciones formativas.

Número de mujeres y hombres participantes según tipología de formación: presencial o teleformación y comparativa entre ambas.

Porcentaje de personas al que se ha adjudicado la plaza.

**Medida 4:** Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puesto directivos.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de los cursos en los que se ha reservado un porcentaje de puestos para trabajadoras y porcentaje sobre el total de cursos.

Número de mujeres y hombres participantes en los cursos destinados a la promoción.

**Medida 5:** Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representación sindical y trabajadores/as.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres participantes en los cursos de igualdad según cargo de responsabilidad/representación.

Número de acciones formativas en materia de igualdad específicas para personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores.



### Objetivo 11 – Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador

**Medida 1:** Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número de personal formador participante en los distintos cursos de manera anual.

**Medida 2:** Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal el conocimiento especializado en igualdad y la perspectiva de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de procesos selectivos en los que se ha incorporado el criterio de valoración de conocimiento especializado en igualdad.

Número de personal formador seleccionado/a teniendo en cuenta este criterio.

### Eje 4 – Retribuciones

### Objetivo 12 – Garantizar la igualdad retributiva

**Medida 1:** Iniciación de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, si existiese, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Visibles en el supuesto que exista brecha salarial.

Características de las actuaciones iniciadas para garantizar la igualdad retributiva.

Inicio de un batería de indicadores específicos para el seguimiento de la diferencia salarial, en el supuesto de su existencia, a partir de los resultados del estudio.

### Eje 5 – Corresponsabilidad y conciliación

### Objetivo 13 – Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados

**Medida 1:** Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de permisos de paternidad solicitados.

Número de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **Objetivo 14 – Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

**Medida 1:** Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de propuestas recibidas.

Número de propuestas a las que se ha dado respuesta.

Número y características de las medidas de conciliación iniciadas o que se recomiendan a partir de las propuestas recibidas.

**Medida 2:** Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica, mejorando las condiciones de aplicación para que sea aplicado con garantías en la eficiencia de los/as trabajadores/as.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de puestos, de mujeres y hombres en el plan de teletrabajo.

Grado de satisfacción con las mejoras en las condiciones de aplicación del teletrabajo iniciadas.

**Medida 3:** Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de las nuevas medidas de conciliación iniciadas.

Número de mujeres y hombres que hacen uno de cada nueva medida de conciliación.

### **Eje 6 – Salud laboral**

### **Objetivo 15 – Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

**Medida 1:** Profundizar en la difusión e implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas para revisar la eficacia del protocolo y para el seguimiento de las actuaciones: comunicaciones a la Comisión de Igualdad.

Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo.

Número de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución iniciados en cada caso.

**Medida 2:** Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución iniciados en cada caso.

Número y tipo de medidas adoptadas ante estos supuestos.

### Objetivo 16 – Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores

**Medida 1:** Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:** Número de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales según tipo de puesto, número de mujeres y hombres que los ocupan y porcentaje sobre el total de puestos.

**Medida 2:** Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:** Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que tienen en cuenta la perspectiva de género.

**Medida 3:** Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.



**Indicadores:**

Número de trabajadoras que utilizan el protocolo.  
Número de incidencias recogidas.  
Número de reconocimientos de incompatibilidad.

**Eje 7 – Comunicaciones**

**Objetivo 17 – Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales**

**Medida 1:** Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la instrucción y de la obligación de aplicación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de la plantilla al que se ha difundido la instrucción.

**Medida 2:** Iniciar mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas y listado de la documentación revisada.  
Existencia de documentos/entradas web en los que se ha detectado un lenguaje no incluyente.

**Objetivo 18 – Promover una mayor participación e implicación del personal en el inicio de actuaciones en materia de igualdad.**

**Medida 1:** Incluir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número y características de las demandas/sugerencias recibidas y respuestas proporcionadas y actuaciones iniciadas a partir de las mismas.

**Eje 8 – Transversalidad del principio de igualdad**

**Objetivo 19 – Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género**

**Medida 1: Inicio de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007:**

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo en concordancia con todas las áreas y servicios.

**Indicadores:**

Número y características de los indicadores de género incorporados.

Evolución en el número de informes, datos... elaborados desde la perspectiva de género desde el inicio de la medida.

Existencia de indicadores/informes/datos... en los que se ha detectado una falta de adecuación a la perspectiva de género.

**Objetivo 20 – Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.**

**Medida 1:** Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa al inicio de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número y características de las evaluaciones de impacto de género realizadas, resultados encontrados y actuaciones iniciadas.

**Medida 2:** Estudiar el inicio de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de los entes y organismos municipales.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Características de las actuaciones iniciadas.

**Medida 3:** Estudiar el inicio de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Características de las actuaciones iniciadas.

**Objetivo 21 – Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.**

**Medida 1:** Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Existencia y características del sistema de indicadores.

**Medida 2:** Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Existencia y características del sistema de registro.

**Objetivo 22 – Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo.**

**Medida 1:** Designar a una persona como responsable de igualdad en el Área de Recursos Humanos y facilitar su capacitación en perspectiva de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Listado de personas responsables de igualdad en cada servicio/entidad.

Actuaciones iniciadas para su capacitación en perspectiva de género.

**Medida 2:** Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales.

**Responsables:** Todos los servicios, organismos y empresas municipales.

**Indicadores:**

Características de los mecanismos de coordinación iniciados.

Creación de protocolos de trabajo conjunto entre diferentes servicios y áreas municipales.

**Objetivo 23 – Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales**

**Medida 1:** Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y sus organismos autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.

**Responsables:** Los/as técnicos/as del área de contratación en sintonía con los/as técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas que valoren la igualdad de género.

**Medida 2:** Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones.

**Responsables:** Los/as técnicos/as del área de contratación en sintonía con los/as técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas que valoren la igualdad de género.

Registro de medidas de acción positiva implantadas por las empresas contratadas por el Ayuntamiento.

### **Objetivo 24 – Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales**

**Medida 1:** Impulsar la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados, tomando como referencia el presente Plan de Igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo en sintonía con los técnicos del Área de Contratación.

**Indicadores:**

Actuaciones llevadas a cabo para la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales.

Resultados obtenidos con la implantación de dichos planes.

Porcentaje de reducción de desigualdad basándose en indicadores específicos previamente diseñados y contemplados en dichos planes.

## **6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

*El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas son consideradas herramientas básicas para su correcto desarrollo.*

*El seguimiento del plan de igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el*

*proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.*

*Por su parte, la evaluación está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previsto, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.*

*La principal herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones iniciadas para cada una de ellas.*

*En función de la naturaleza y características de los indicadores, su actualización se realizará bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones o cuando se inicie un determinado proceso, bien de manera semestral/anual a fin de comprobar la evolución de los datos.*

Las distintas responsabilidades de las tareas de seguimiento y evaluación corresponden a:

Los departamentos/áreas municipales responsables de la ejecución de cada una de las medidas serán los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el grado de inicio de las actuaciones y datos sobre los indicadores de manera anual.

El Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar elaborará anualmente un extracto del estado de todos los indicadores.

La Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad elaborará anualmente una memoria en la que se plasme la información recogida de los distintos indicadores y el estado de implantación de las medidas. Así mismo, revisará anualmente la memoria para realizar un seguimiento de la correcta evolución de los indicadores y de la adecuada implementación de las medidas, y en su caso determinará la necesidad de redefinición de las actuaciones.

El Área de Recursos Humanos y la Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad serán responsables de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos una vez finalizados los 4 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.

La Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad será la encargada de la revisión y valoración de la evaluación final, y de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como la aprobación del mismo.

### **ANEXO I** **REPRESENTACIÓN MUJERES / HOMBRES POR ÁREAS MUNICIPALES**

ÁREAS MUNICIPALES	MUJERES %	HOMBRES %

Alcaldía		
Secretaría general	60	40
Seguridad ciudadana	10	90
Obras Públicas	5	95
Movilidad	5	95
Agenda urbana		
Servicios Públicos, Ordenación del territorio y patrimonio	60	40
Medio Ambiente y Salud	50	50
Familia		
Servicios Sociales	75	25
Mujer, Mayores, Voluntariado y participación ciudadana	95	5
Turismo y Playas		
Turismo	80	20
Playas	80	20
Hacienda y contratación		
Hacienda y contratación	55	45
Gestión tributaria	70	30
Presidencia		
Gabinete de Alcaldía y Prensa	50	50
Economía Circular y Transformación Digital	10	90
Plan Impulsa Roquetas 3	50	50
Agricultura y Pesca	90	10
Comercio, Pymes y Mercadillos	50	50
Subvenciones	50	50
Gobierno Interior y Promoción Cultural y Deportiva		
Recursos Humanos, Empleo, Atención Ciudadana y Proyectos Europeos	40	60
Deportes y Tiempo Libre	60	40
Educación, Cultura y Juventud	35	65

A la vista de los datos del anexo I, se extrae la conclusión que existen áreas donde las mujeres están menos representadas (Seguridad ciudadana, obras públicas, movilidad, economía circular y transformación digital) y también en sentido contrario, es decir, donde la representación del hombre no está en paridad con la mujer por ser esta superior (servicios sociales, mujer, mayores, voluntariado, participación ciudadana, turismo, playas, gestión tributaria y agricultura y pesca).



Comprobadas las áreas en las que la paridad mujeres y hombres está en claro desequilibrio, se debe actuar para lograr un equilibrio de género, incluyendo actuaciones tendentes a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las mismas.

CRONOGRAMA ACTUACIONES			Fecha de inicio actuaciones				
Ejes	Objetivos	Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
3. Acceso al empleo y contratación	3. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.	1. Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo menos representado y traslado de las mismas a los órganos de representación del personal para su valoración, aprobación si procede e inicio.					
	3. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del	2.1. Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos. 2.2. Crear un registro de personas expertas y del personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección.					

	principio de igualdad						
	3. Garantizar la igualdad de trato en todos los procedimientos de selección	1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.					
		2. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.					
		3. Inicio de actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como codificación de datos personales, etc.)					
		4. Establecer en las bases de los procesos de selección de personal laboral (oficios) la tipología de las pruebas prácticas a realizar					
	4. Valorar los conocimientos sobre	1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos (y de bolsas de empleo) temas					



	igualdad en las pruebas de acceso al empleo público	específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad					
		2. Exigir formación concreta y específica mediante un sistema complementario de concurso de méritos en el acceso a aquellos puestos (acceso libre o en la promoción interna) directamente relacionados con materias de igualdad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, violencia de género y violencia machista a los puestos destinados a atender a mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión social como son el Centro Municipal de Información a la Mujer, Servicios Sociales o Policía Local.					
		3. Incorporar otros conceptos relacionado con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto y la particularidad del mismo.					
5. G	arantizar el principio de igualdad y no	1. Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el					

	discriminación en la clasificación profesional	empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo, dando respuesta al compromiso de mantener la temporalidad en una tasa inferior al 5%.					
		2. Elaboración de distintas propuestas para comprobación y mantenimiento, en su caso, de la paridad de género, en el personal trabajador de la Escuela de Música, Danza y Teatro, así como, como en las futuras incorporaciones.					
2. Promoción y representación	6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.	1. Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículo profesional.					
		2. Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo menos representado.					
	7. Garantizar el principio de igualdad de trato en	7.1. Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y					

	el acceso a los puestos de responsabilidad.	designaciones de los cargos de responsabilidad (art. 16 Ley Orgánica 3/2007).					
		7.2. Iniciar actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal adscrito a los organismos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos municipales, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a seguir para cumplirlo.					
		7.3. Iniciar actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres, tanto en los departamentos/áreas en los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos/áreas en los que tienen menor representatividad proporcional.					
	8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.	8.1. Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la					



		designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones técnicas.					
3. Formación	9. Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.	9.1. Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos de Plan de formación, especialmente al personal del Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM).					
		9.2. Exigir la formación continua y el reciclaje profesional del personal de áreas concretas y sensibles como es la del Centro Municipal de Información a la Mujer en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista.					
		9.2. Iniciar de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal, especialmente en el gabinete de prensa y comunicación institucional.					
		9.3. Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.					
		9.4. Iniciar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular, dando a conocer a todo el personal del Ayuntamiento y otras áreas o sectores					



		afectados por el presente Plan el protocolo existente en el mismo.					
		9.5. Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el Plan de Igualdad Municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género, actuaciones sobre igualdad de género desarrolladas por el Centro Municipal de Información a la Mujer en su cronología de actividades anuales.					
	10. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.	10.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación, así como de la Policía Local.					
		10.2. Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.					
		10.3. Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación.					
		10.4. Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puesto					



		directivos.					
		10.5. Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representación sindical y trabajadores/as.					
	11. Incorporar criterios de igualdad en la selección	11.1. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).					
		11.2. Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.					
4. Retribuciones	12. Garantizar la igualdad retributiva	12.1. Iniciación de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, si existiese, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla.					
5. Conciliación	13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados	13.1. Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.					
	14. Profundizar	14.1. Definir un					



	dizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar	<p>procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.</p> <p>14.2. Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica, mejorando las condiciones de aplicación para que sea aplicado con garantías en la eficiencia de los/as trabajadores/as.</p> <p>14.3. Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.</p>					
6.	Salud laboral	<p>15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>15.1. Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas.</p> <p>15.2. Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual.</p>					
	Mejorar	16.1. Realizar una evaluación de los riesgos					

	la protección de la salud de trabajadoras/es	psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.					
		16.2. Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.					
		16.3. Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto.					
7.	Comunicaciones	17. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales	17.1. Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la instrucción y de la obligación de aplicación.				
			17.2. Iniciar mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)				
		18. Promover una mayor participación e implicación del	18.1. Incluir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de				





	personal en el inicio de actuación es en materia de igualdad.	conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.					
8. Tr	19. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.	<p><b>19.1. Inicio de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007:</b></p> <p>a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestar y recogida de datos que lleven a cabo. incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</p> <p>c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple</p>					



		<p>en los diferentes ámbitos de intervención.</p> <p>d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.</p> <p>e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</p> <p>f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.</p> <p>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</p>					
	20.	20.1. Realizar una					

	Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión	evaluación del posible impacto de género de manera previa al inicio de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.					
		20.2. Estudiar el inicio de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de los entes y organismos municipales.					
		20.3. Estudiar el inicio de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)					
	21. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	21.1. Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad.					
		21.2. Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.					
	22. Establece	22.1. Designar a una persona como					



	<p>r estrategia s para la asunción de la transvers alidad de género por parte de todos los servicios, organism os autónom os y empresas de promoció n y desarrollo .</p>	<p>responsable de igualdad en el Área de Recursos Humanos y facilitar su capacitación en perspectiva de género.</p>					
		<p>22.2. Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales.</p>					
	<p>23. Reflejar el compromi so con la igualdad en la adjudicac ión de los contratos administr ativos y subvenci ones municipal es</p>	<p>23.1. Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y sus organismos autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.</p>					
		<p>23.2. Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones.</p>					
	<p>24. Garantizar el respeto por el principio de igualdad</p>	<p>24.1. Impulsar la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados, tomando como referencia el presente Plan</p>					



	de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales, tomando como referencia el presente Plan de Igualdad.	de Igualdad.					
--	--	--------------	--	--	--	--	--

**ESQUEMA DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023 – 2027**

GUILLERMO LAGO NUÑEZ (1 de 2)  
SECRETARIO GENERAL  
Fecha firm.:19/02/2024 12:25:54  
HASH:52252E6036503AEEA2E345639A4DC3E4CA7DCBD

GABRIEL AMAT AYLLON (2 de 2)  
ALCALDE-PRESIDENTE  
Fecha firm.:19/02/2024 12:35:27  
HASH:52252E6036503AEEA2E345639A4DC3E4CA7DCBD



### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (15): Grupo Popular (15).
- Votos en contra (4): Grupo Vox (4)."
- Abstenciones presentes (8): Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

### II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PUENTES GIL, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=167.8>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=365.6>

III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (23): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Votos en contra (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos.

## **7º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Educación celebrada el 30 de enero de 2024, relativo al acuerdo regulador de los criterios del complemento de productividad del empleado municipal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.**

I.- DICTAMEN:

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): D527C-55EE0-E8BC3].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Gobierno Interior y Educación en sesión celebrada el 30 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

**"I.- PROPOSICIÓN:**

*"La JUNTA DE GOBIERNO LOCAL del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en Sesión Extraordinaria celebrada el día 03 de enero de 2024 adoptó, entre otros, por Delegación del Sr. Alcalde-Presidente (Decreto de 21 de junio de 2023, B.O.P. de*

Almería Núm. 124 de 30 de junio de 2023), el ACUERDO del siguiente tenor literal – **Propuesta 23371/2023- Expediente: 2023/21644 en concordancia con el expediente 2023/21644:**

**“PROPOSICIÓN relativa al acuerdo regulador de los criterios del complemento de productividad del empleado municipal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.**

Se da cuenta de la siguiente Proposición de la Concejalía de Gobierno Interior y Educación de fecha 28 de diciembre de 2023:

“CONSIDERANDO, que por la Presidencia de la Mesa General de Negociación en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2024, en el punto 4º del Orden del Día de la convocatoria, se ha sometido a consideración del citado órgano colegiado la siguiente Proposición:

“ACUERDO REGULADOR DE LOS CRITERIOS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

#### ANTECEDENTES

1. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió el concepto de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo”, en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los empleados públicos de cara a la consecución de determinados objetivos. Si bien es cierto que dichos objetivos están vinculados, de una u otra forma, con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no lo es menos, que en ocasiones no son las propias de los referidos puestos.

2. En este marco, el Estatuto Básico del Empleado Público, fijó, como factores a tener en cuenta a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”. Los/las trabajadores y trabajadoras que no sólo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, sino que, además, muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento, han de



*ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.*

*3. Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos. Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto. A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada trabajador desempeñe su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.*

*4. El Presente Acuerdo pretende implantar, en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, un sistema de retribución de la productividad que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente. En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos y eliminando cualquier posible discriminación o arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.*

*5. Con el objetivo de incentivar al personal municipal en años anteriores se ha venido dotando de una asignación económica en el presupuesto municipal, distribuyendo según los criterios establecidos durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al hecho causante.*

#### CONSIDERACIONES JURIDICAS

*Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus empleados públicos mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, el presente Acuerdo regula los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, siéndole aplicable la siguiente normativa:*

*Artículo 5 del RD 861/1986 sobre las retribuciones de los funcionarios públicos adscritos a la Administración Local. El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

*El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y la restante normativa concordante.*

*Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.*

## PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD

### Artículo 0. Definición

*Al no disponer de normativa autonómica que regule esta cuestión para los empleados públicos municipales, debemos de guiarnos por su parte, el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto. A este respecto, la propuesta de Convenio Colectivo para el personal laboral de este Ayuntamiento, recoge en su artículo 3.4, entre sus pagas complementarias, el citado complemento de productividad. De igual aplicación a los empleados públicos sujetos al régimen jurídico funcional.*

*Las cuantías individuales del incentivo por objetivos serán públicas. El aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos.*

*Los programas de productividad que se desarrollan en el presente Acuerdo son aspectos de medición objetiva y, en la mayor parte, su evaluación está preestablecida.*

*El sistema de productividad que se plantea se ajusta a la normativa vigente y supone que las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de*



*tiempo no originan, ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivas.*

#### *Artículo 1. Ámbito y objeto.*

*1. Es objeto del presente Acuerdo la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (Acuerdo éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico), determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento. La cuantía de este complemento no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.*

*2. El presente Acuerdo es de aplicación al personal objeto de aplicación del Pacto/Convenio en su artículo 0.2. (BOP nº 210 de 30 de octubre de 2015) dentro de los principios de Igualdad y no discriminación.*

*3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

*4. La percepción de este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implicará derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.*

*5. Cada empleado público sólo podrá optar por un CP si es que, por razón de su cargo o funciones, un departamento tuviera reglamentado o acordada la concesión de un complemento independiente y específico de dicho área, concejalía o delegación. De esta forma, podrá elegir el que entienda más beneficioso en su realidad y circunstancias, a excepción de la concedida en el cumplimiento de la Disposición Adicional II, III y Transitoria I, de este Acuerdo. En caso de no optar, siempre se aplicará el correspondiente al presente Acuerdo.*

#### *Artículo 2. Del complemento de productividad y sus conceptos*

1. El Complemento de Productividad descrito en el artículo 5.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el empleado público afectado.
3. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el empleado público afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

#### Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.

A efectos de valoración del Complemento de Productividad se tendrá en cuenta los siguientes factores:

Factor Previo Determinante. Disponibilidad. Será este un factor objetivo y decisorio ya que la disponibilidad del empleado público determinará el porcentaje del CP que le corresponda. Es decir, sobre la totalidad de las horas de la jornada anual vigente en cada ejercicio se determinará el porcentaje que cada empleado ha ejecutado en su jornada de forma fehaciente.

Factor 1. Especial rendimiento. Cumplimiento de los objetivos marcados, así como eficacia y eficiencia por parte del trabajador en el desarrollo de las funciones y calidad en su desempeño.

Factor 2. Actividad y dedicación extraordinaria. Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el empleado público, o por su disponibilidad ante las necesidades del servicio.

Factor 3. Interés o iniciativa. Apreciado directamente en el desempeño del correspondiente puesto de trabajo, como la capacidad por parte del empleado público para asumir trabajo extraordinario, nuevas tareas o responsabilidades, capacidad de resolución de problemas, o contribuir con ideas o propuestas innovadoras.

#### Artículo 4. Evaluación del Complemento de Productividad (CP) y su cálculo.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se establece un baremo al que se ajustará la asignación del CP para cada empleado público para su concesión:

1. Supuesto A. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente los tres factores constitutivos del CP, la cuantía a percibir anualmente será el porcentaje íntegro sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.

2. *Supuesto B. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente dos factores constitutivos del CP, la cuantía a percibir anualmente será el 66 por ciento sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.*

3. *Supuesto C. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo un solo factor constitutivo del CP, la cuantía a percibir anualmente será el 33 por ciento sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.*

*A modo de aclaración sobre el cálculo del CP de cualquier empleado siguiendo las indicaciones marcadas por este Acuerdo, primero se calculará el porcentaje de horas anuales que dicho trabajador ha realizado en el cómputo de su jornada sobre las 1642 horas a realizar según la legislación vigente. Una vez se ha determinado este porcentaje, se analizará en que supuesto se encuadra siguiendo este artículo 4. Será entonces, cuando sobre la cantidad asignada a cada trabajador se calculará su porcentaje de disponibilidad, y sobre el resultante el porcentaje del supuesto en el que haya sido evaluado.*

#### *Artículo 5. Tramitación del Complemento de Productividad (CP).*

*El abono de la productividad se realizará en pago único en la nómina del mes de marzo de cada anualidad, salvo en situaciones especiales o extraordinarias que deberán acordarse en Junta Local de Gobierno, previa consulta y negociación colectiva en Comisión de Seguimiento del Pacto/Convenio.*

*El procedimiento será el siguiente:*

1. *Cada Área de Gobierno u órgano administrativo configurará una comisión presidida por el concejal delegado, con carácter específico, y los responsables funcionariales que formularán propuesta de asignación del CP de la totalidad de empleados insertados en la citada Área completando los informes y propuestas que recoge en sus anexos este Acuerdo y encuadrando a cada empleado en el supuesto A, B o C según la decisión colegiada adoptada.*

2. *Para el análisis de aquellos responsables de Área insertados en las comisiones evaluadoras, el concejal con carácter específico presidirá una segunda comisión conformada por el resto de delegados genéricos. Será esta comisión quién evalúe a cada responsable dependiente de la concejalía en cuestión siguiendo los modelos para informes y propuestas que recoge en sus anexos este Acuerdo y encuadrando a cada empleado en el supuesto A, B o C según la decisión colegiada adoptada.*

*Una vez esté determinado en que supuesto está insertado cada empleado público:*

1. *En los cinco primeros días hábiles del mes de febrero, el/la concejal/a Delegado/a de cada área de gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al año anterior, junto con las acreditaciones y los*

*informes de evaluación motivados de los responsables indicados en el artículo anterior y las propuestas de gastos correspondientes.*

*2. La Delegación de Recursos Humanos, procederá del siguiente modo:*

*Recabará todas las propuestas*

*Comprobará que se ajustan a lo dispuesto en las presentes normas y demás normativa de aplicación y que tienen reflejo en las aplicaciones presupuestarias.*

*Calculará el porcentaje sobre el factor determinante (Disponibilidad) para de esta forma calcular el valor individualizado de cada empleado.*

*Incluirá todas las propuestas y su documentación anexa en el expediente de la nómina correspondiente a fiscalizar por la Intervención Municipal correspondiente al mes de marzo de cada anualidad.*

*En el supuesto de disconformidad de la Delegación de Recursos Humanos por incumplimiento de las presentes normas o de la restante normativa que le sea de aplicación, o en caso de necesidad de aclaraciones o de aportación de documentación, lo pondrá en conocimiento de la Delegación a la que corresponda, al objeto de su subsanación. Y se incluirá tal propuesta subsanada en el mes siguiente.*

*Artículo 6. Presupuesto.*

*La cuantía final a asignar estará condicionada por la cantidad consignada presupuestariamente para dicho complemento con carácter anual por el órgano competente. Esta cantidad será negociada con las organizaciones sindicales en Mesa General y siempre cumplirá con la normativa vigente a razón de Regla de Gasto, Masa salarial y demás ordenamiento jurídico y limitaciones presupuestarias que establezcan las leyes vigentes en esta materia.*

*De esta forma, para el presupuesto del ejercicio 2024 se dispone una cantidad de 560 euros por trabajador, en el de 2025 ascenderá a 640 euros, en el de 2026, se mantendrá dicha cantidad, y en 2027, se incrementará en 60 euros hasta llegar a los 700. A partir de ese momento se renegociará dichas cantidades a partir del último importe fijado.*

*Artículo 7. Derechos consolidados*

*1. En ningún caso las cuantías asignadas por CP durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto, primero, a consolidación de cantidad alguna para sucesivos ejercicios, y segundo, en valoraciones para años posteriores.*

*2. Los presentes sistemas y mecanismos de asignación de CP al personal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva tras ser publicado en el Portal de Transparencia y en el Boletín Oficial de la provincia de Almería. Se podrán reconocer efectos retroactivos de las*

*presentes reglas con respecto a las productividades cuyo desempeño se haya realizado en el ejercicio presupuestario 2023 para ser sufragado en marzo de 2024.*

#### *Artículo 8. Publicidad*

*El número y las cantidades que perciban en concepto de productividad, anualmente serán de conocimiento público, tanto para la plantilla municipal, como para los representantes sindicales (Comité de Empresa o Junta de Personal), en los términos y conforme al régimen de protección de los datos de carácter personal previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

#### *Artículo 9. Vigencia*

*Estará condicionada a cualquier modificación que se pueda realizar de los criterios generales establecidos en las bases de Ejecución del Presupuesto Municipal, en cuyo caso, deberá negociarse uno nuevo.*

#### *DISPOSICIÓN ADICIONAL I. DEFENSA JURÍDICA*

*Es necesaria la introducción de un modelo de productividad adicional por cumplimiento de objetivos que se encuentre ligado a los resultados que se obtengan en los procedimientos judiciales en los que se encuentre afecto como parte el Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Este modelo propuesto, de configuración variable del complemento de productividad, irá ligado en función del trabajo desempeñado y los resultados obtenidos.*

*Siendo conscientes de la carga de trabajo que pesa sobre la Defensa Jurídica Municipal, así como de los exitosos resultados de dicho trabajo durante la última década, se hace necesario el impulso de un CP que incentive las acciones jurídicas necesarias e imprescindibles para mantener los resultados obtenidos hasta el momento.*

*La fórmula tiene en cuenta los siguientes parámetros:*

- 1. Las cantidades que se deriven en concepto de "honorarios de Letrado" en los distintos procesos judiciales cuando la otra parte resulta condenada en costas, disminuidos en las cantidades que en semejante concepto pague el Ayuntamiento de Roquetas de Mar cuando la condena en COSTAS recae sobre ellos.*
- 2. Superar el 60 % en litigios ganados sobre los que deben considerarse terminados y que tengan como parte implicada este Ayuntamiento.*

*Los tramos sobre las costas efectivamente abonadas al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, atendiendo a lo expresado, se contraen a los siguientes:*

Desde	Hasta	Cantidad a cobrar
0	5.000	1.700 €
5.000	10.000	3.500 €
10.000	15.000	5.200 €
15.000	20.000	7.800 €
+ 20.000		9.200 €

*En todo caso, siempre con estricto cumplimiento de lo establecido en la normativa legal actualizada en cuanto a los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.*

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL II. ACTIVIDAD PÚBLICA EN ÓRGANOS COLEGIADOS.

*La participación activa de empleados públicos en órganos colegiados de la administración (exclusivamente Comisiones Informativas) requiere de una especial dedicación y aportación adicional y complementaria dentro de la jornada ordinaria de dichos funcionarios. Siendo éste un hecho evidente, no es menos cierto, que no está recogido en ningún puesto valorado dentro de las funciones aprobadas en la VPT del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.*

*Dado el mencionado carácter excepcional de las referidas asistencias es conveniente que dichas asistencias a sesiones de las Comisiones Informativas se configuren en el seno del CP al considerarse como funciones extraordinarias dentro de la jornada ordinaria de trabajo.*

*Tomando en consideración lo expuesto, se fija en 138 euros la redacción y confección administrativa y electrónica de cada acta. Dicha cantidad será dividida a razón de 85 euros para el secretario titular de la Comisión y 53 para el administrador o colaborador administrativo que, en su caso, se requiriese de apoyo a la tramitación. Si en algún caso, se produjese una modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo y en alguno de ellos se valorase la redacción de Actas, esta Disposición quedaría derogada.*

*De igual forma, si estas funciones, en algún momento fueran desarrolladas por un Habilitado/a Nacional también dejaría de abonarse las citadas cantidades adscritas al cargo de secretario titular por ser competencia directa y estar recogida de esta forma en la legislación vigente dentro del puesto en cuestión.*



### **DISPOSICIÓN ADICIONAL III. SEGURIDAD, ESCOLTA Y MOVILIDAD DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ALCALDÍA-PRESIDENCIA.**

*La protección y seguridad de forma específica del Alcalde-Presidente y su movilidad requieren una especial eficiencia, iniciativa y formación continua que adapte a los criterios de cada momento, la cobertura de esos servicios.*

*En concepto de productividad deberá evaluarse en los cometidos específicos encomendados, la celeridad, efectividad, eficiencia y eficacia. Estos puestos gozan, además, de una disposición absoluta dada la especificidad e individualidad de los cargos por elección directa por criterios de confianza, lo que es una muestra del interés y del esfuerzo de los que lo desarrollan, como marca este Acuerdo.*

*Esa iniciativa, interés y esfuerzo deberán ser, de forma obligatoria, valorados y justificados convenientemente en los anexos recogidos este acuerdo, teniendo que ser superados los criterios evaluados según se la presente regulación, por lo que para ser retribuida las cantidades fijadas, deberán superar, sin excepción, todos los criterios objetivos marcados en las mismas. Dichas cantidades máximas serán las siguientes:*

*Escolta titular de Alcaldía: 7.000 euros*

*Escolta sustituto de Alcaldía: 2.500 euros (fines de semana alternos y vacaciones del titular)*

*Conductor de la Alcaldía: 5.000 euros.*

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA I. ENCARGADO GENERAL**

*Ante la necesidad de cobertura urgente e inaplazable del puesto de Encargado General, tras jubilación de su titular, asumirá de forma provisional dicho cargo, el Subencargado General Municipal.*

*En esta situación deberá aglutinar las funciones de ambos puestos, viéndose incrementada de forma relevante sus responsabilidades, y necesitando para ello, una especial dedicación por el tiempo que se requiera en la cobertura del puesto en cuestión.*

*Siendo el objetivo principal de este acuerdo, como se marca en el punto 2 de Antecedentes de este documento incrementar “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”, es necesario incentivar económicamente este puesto en concreto, una vez que en su disponibilidad se acrecentará en la necesidad de estar localizado a cualquier hora y cualquier día de forma necesaria, sin ser retribuida en concepto extraordinario alguno, y en pos, de valorar ese necesario esfuerzo e interés para llevar a efecto las funciones de ambos cargos.*

*Esa iniciativa, interés y esfuerzo deberán ser, de forma obligatoria, valorados y justificados convenientemente en los anexos recogidos este acuerdo, teniendo que ser superados los criterios evaluados según se la presente regulación, por lo que para ser retribuida la cantidad fijada en 6.000 euros/año, deberá superar, sin excepción, todos los criterios objetivos marcados en las mismas. “.*

ANEXO I

FORMULARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE LOS EMPLEADOS

Datos del empleado	
4. Nombre y Apellidos	
5. Puesto	
6. Unidad	

Periodo de Valoración	
7. Ejercicio	

Factor Disponibilidad (a cumplimentar por el Departamento de RRHH)	
8. % Jornada	

FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO

	Satisfactorio
<b>EFICACIA</b>	
Consecución de planes y programas	
Adaptación a los cambios introducidos por la legislación	
Desarrollo de la administración electrónica	
<b>EFICIENCIA</b>	
Ahorro de tiempos o de medios para la ejecución de su trabajo	
Contribución a la eliminación de trámites/actuaciones que no aporten valor al proceso	
Reducción de costes en la prestación de servicios	
<b>CALIDAD</b>	
Mejora en la prestación de servicios	
Mejora en los tiempos de respuesta	
Mejora en el trato con el ciudadano/usuario	

**Resultado de la valoración correspondiente al Factor 1- ESPECIAL RENDIMIENTO:**  
**Favorable**  
**Desfavorable**

*Se considerará informe favorable en este Factor, cuando en cada uno de los tres apartados haya marcada al menos uno de los conceptos/casillas como satisfactorio.*

**FACTOR 2.- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA**

	Satisfactorio
Atención de imprevistos	
Mayor carga de trabajo	
Incremento de la actividad administrativa o de servicio	
Mantenimiento del nivel de servicio a pesar de la reducción de efectivos	
Disponibilidad para adaptar su horario flexible a las necesidades del servicio	
Esfuerzo realizado para el cumplimiento de plazos o para finalizar tareas urgentes	

**Resultado de la valoración correspondiente al Factor 2- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA:**

**Favorable**  
**Desfavorable**

*Se considerará informe favorable en este Factor, cuando al menos DOS de los conceptos/casillas este marcado como satisfactorio.*

**FACTOR 3.- INTERÉS E INICIATIVA**

	Satisfactorio
TRABAJO EN EQUIPO. Capacidad para integrarse dentro del grupo de trabajo de forma activa y receptiva.	
ORIENTACIÓN A LA EXCELENCIA. Capacidad para llevar a cabo funciones orientadas al cumplimiento de estándares de calidad, buscando la mejora continua.	
INNOVACIÓN. Capacidad para introducir novedades, aportar soluciones o descubrir oportunidades en la actividad diaria.	
ORIENTACIÓN AL USUARIO. Capacidad para reconocer, crear y satisfacer las necesidades de los usuarios.	
VOCACIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO. Capacidad para transmitir una atención respetuosa y amable a sus interlocutores.	

<i>GESTIÓN DE EQUIPOS. Capacidad para desarrollar, motivar y dirigir al equipo logrando que cada uno aporte su potencial.</i>	
<i>IMPULSO DEL DESARROLLO. Capacidad para hacer evolucionar a los miembros del equipo. Supone generar adhesión, lealtad y compromiso.</i>	
<i>GENERACIÓN DE COMPROMISO. Capacidad para motivar a los miembros del equipo, creando un ambiente de trabajo saludable y comprometido.</i>	

*Resultado de la valoración correspondiente al Factor 3- INTERÉS E INICIATIVA:*

*Favorable*

*Desfavorable*

*Se considerará informe favorable en este Factor, cuando al menos TRES de los conceptos/casillas este marcado como satisfactorio.*

*Roquetas de Mar a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_*

**RESPONSABLES COMISIÓN EVALUADORA**

*Fdo \_\_\_\_\_*

*Fdo \_\_\_\_\_*

*Fdo \_\_\_\_\_*

*Fdo \_\_\_\_\_*

*Fdo \_\_\_\_\_*

*Fdo \_\_\_\_\_*

**PRESIDENTE/A COMISIÓN EVALUADORA**

*Fdo \_\_\_\_\_*

**ANEXO II**

**PROPUESTA DE ASIGNACIÓN DE PRODUCTIVIDAD**

*A la vista de los objetivos cumplidos y de la valoración FAVORABLE respecto de los factores....., efectuada al funcionario/a D/D<sup>a</sup>....., que realiza sus funciones en el puesto.....adscrito a la unidad de ....., según consta en el anexo 1 que se adjunta al presente documento, se propone: la asignación de un Complemento de Productividad, en relación con la anualidad.....en base al supuesto .....determinado en el sistema y mecanismos de asignación del CP del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería).*

Se adjunta a la presente propuesta, informe justificativo de que se han cumplido los objetivos marcados por la Unidad.

Roquetas de Mar a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Titular del Área de Gobierno de \_\_\_\_\_  
Fdo. \_\_\_\_\_”-----  
-----

*CONSIDERANDO que la Mesa General de Negociación celebrada el día 21 de diciembre del actual por unanimidad de todos los miembros representantes sindicales con derecho a voz y voto han acordado informar favorablemente la referenciada Propuesta por una anualidad de acuerdo regulador por parte de los sindicatos con derecho a voto UGT, CCOO y CSIF, así como, de igual forma las secciones sindicales de Sindicatos con o sin representación en los órganos sindicales – Junta de Personal y Comité de Empresa- han manifestado su parecer favorable : SAF, CEM, UPBA-R, respectivamente.*

*CONSIDERANDO que por la Oficina de Prestaciones Económicas se facilita de las Bases de ejecución para los ejercicios 2023 y 2024 del presupuesto de gastos por orgánica los créditos iniciales de 350.000,00 € - 02000.920.15000- y 400.000, 00 € - 02000.920.15000-.*

*CONSIDERANDO los acuerdos municipales adoptados con anterioridad por la Junta de Gobierno Local en sesiones celebradas los días 17/02/2019 y 21/02/2023.*

*VISTO el informe que se evacuó para el ejercicio anterior por la Intervención de fondos el día 16/02/2023, código de validación U5M46-SBJSW3XG8ÇF, en el sentido que se detalló los siguientes extremos en relación con la fiscalización del expediente:*

**“DEVOLUCIÓN EXPEDIENTE**

**ASUNTO:** *Prórroga del programa específico de productividad para los empleados públicos municipales sujetos participes del pacto/convenio*

**HABILITACIÓN PARA INFORMAR**

*Visto los informes contenidos el expediente se devuelve por no estar sometido a fiscalización previa.*

*Se comunica que el pleno aprobó un crédito inicial en la aplicación presupuestaria 02000.920.150.00 productividad por importe de 350.000 euros.*

*Se debe tener en cuenta lo estipulado en el artículo 5.6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.*

*“6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril”.*

*No obstante, será en el momento en que se proponga adoptar algún acuerdo con implicaciones presupuestarias, en el que se deberán someter a fiscalización previa los extremos correspondientes.”*

*En conclusión, la presente Proposición se concreta en la aprobación por un solo ejercicio económico del citado Programa de productividad de los empleados públicos municipales del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Almería, conforme a la estipulación 02 del Pacto/Convenio 2015-2018, que tiene como objetivo la mejora de los resultados en la gestión pública municipal, concretándose en máximo de 560,00 €/Empleado municipal, más la incorporación a las dos disposiciones, una adicional, 3ª, y una disposición transitoria 1ª, estas para una excelencia en la gobernanza y gestión pública.*

*Por cuanto antecede esta Concejalía-Delegada en virtud de las atribuciones conferidas en el Decreto de 21 de junio de 2023 (BOP de Almería número 124 de 30 de junio de 2023), por el que se le delegan las atribuciones sobre diversas materias, propone a la Junta de Gobierno Local la adopción del siguiente ACUERDO:*

*Primero.- Aprobar el citado Acuerdo en todos sus términos referenciados.*

*Segundo.- Autorizar al Sr. Alcalde-Presidente y, en su caso, al Delegado de Gobierno Interior y Educación, para la firma de cuántos documentos precisen la ejecución del presente acuerdo municipal.*

*Tercero.- Se unen como Anexos los formularios que deben de ser cumplimentados para la implementación del concepto de productividad, siendo los mismos que los utilizados durante los cuatro ejercicios anteriores, adaptándose a los objetivos establecidos.”*

*La JUNTA DE GOBIERNO ha resuelto APROBAR INICIALMENTE la Proposición, debiéndose remitir para ser dictaminada a la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación para su posterior aprobación definitiva por el Ayuntamiento Pleno.”.-----*

**VISTO** que, en este sentido expuesto, la productividad valora el interés y la iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo.

**VISTO** que, conforme el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

"1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a.-La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas. ..."

**VISTO** que, esta negociación se ha realizado con los representantes de los trabajadores.

**VISTO** lo que dispone el artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local que:

"1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto."

Norma que establece una serie de conceptos retributivos que se precisan, para las administraciones locales, en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

**VISTO** que el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, establece cuales son los distintos complementos retributivos que puede ser abonados a los funcionarios públicos, y entre estos no aparece el de las retribuciones en especie, lo cual implica que no deben abonarse retribuciones en especie a los funcionarios, porque no existe concepto legal que lo permita.

Por otra parte, la productividad aparece perfectamente regulada en esta norma con las siguientes notas definitorias del complemento de productividad:

- 1) *Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.*
- 2) *La apreciación de la productividad se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*
- 3) *En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.*
- 4) *Las cantidades que perciba cada empleado municipal de aplicación del Pacto/Convenio por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios y personal laboral de la Corporación como de los representantes sindicales.*
- 5) *Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios, dentro de los límites máximos previstos en la propia norma.*
- 6) *Corresponde al Alcalde o Presidente de cada Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en por RDI 5/2015, de 9 de julio.*

**CONSIDERANDO**, en conclusión, salvo superior discernimiento, especialmente por la Oficina de Prestaciones Económica, los criterios que se corresponden con los cuatro ejercicios anteriores lo encontramos relacionados con el interés o iniciativa en el desarrollo del trabajo.

Por cuanto antecede, atendiendo a lo acordado por el Junta de Gobierno Local, y habiéndose remitido a la **Intervención Municipal la Propuesta referenciada para que pueda ser evaluada por la Unidad Fiscalizadora**, se propone a la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación el siguiente Dictamen:

**ÚNICO.-** Someter a Dictamen de la Comisión Informativa Permanente de la Gobierno Interior y Educación, y, posteriormente, en su caso, aprobación por el



*Ayuntamiento Pleno, para su implementación en el presente ejercicio los referenciados criterios de productividad.”*

## II.- VOTACIÓN:

*Por la Presidencia se somete a votación la Propuesta, resultando:*

- Votos a favor (6): Grupo Popular (6).
- Abstenciones presentes (5): Grupo Socialista (2), Grupo Vox (1), Grupo Almería Avanza (1), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

*La Comisión con los votos antes mencionados dictamina de forma FAVORABLE la citada Propuesta en sus propios términos.*

## III.- DICTAMEN:

*Del presente Dictamen se dará cuenta al AYUNTAMIENTO PLENO de conformidad con la legislación vigente.”*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=606.3>

## III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (22): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2).
- Abstenciones presentes (5): Grupo Vox (4), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos no afectando a lo establecido en lo establecido en las Bases de Ejecución (24.3) del Presupuesto del ejercicio 2024, relativo a la productividad adscrita al

Servicio de Administración Tributaria y Recaudación cuyos programas se aprueban por delegación del pleno en la Junta de Gobierno Local.

## MEDIO AMBIENTE

### **8º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Medio Ambiente celebrada el 24 de enero de 2024, relativo a la adhesión al Foro Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red Reversa).**

I.- DICTAMEN:

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): EDB98-778B8-DAEAC].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Medio Ambiente en sesión celebrada el 24 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

“I.- PROPOSICIÓN:

#### **“ANTECEDENTES**

**PRIMERO.** - Con fecha 03/10/2023, tiene entrada en el Registro Electrónico de este Ayuntamiento escrito por parte de Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente, y Economía Azul relativo a la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red REVERSA).

**SEGUNDO.** – La Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red REVERSA) nace como un foro destinado a apoyar a los municipios a acelerar su transformación hacia la sostenibilidad ambiental, la resiliencia y la neutralidad climática, la circularidad, la conservación y la protección de la naturaleza

**TERCERO.** – La Red REVERSA va dirigido a municipios y entidades locales, estableciéndose como un foro para fomentar el trabajo colaborativo basado en la coordinación, la transparencia y la posibilidad de compartir información entre administraciones.

**CUARTO.** - La Adhesión al Foro Participativo no conlleva obligación económica para el Ayuntamiento.

**QUINTO.** – Consta en el expediente Informe Jurídico por parte del Gestor de Medio Ambiente, informando favorable la adhesión al foro de ciudades verdes y sostenibles de Andalucía, (Red REVERSA)

## LEGISLACIÓN APLICABLE

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
2. Ley 5/2010, de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía.
3. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
4. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
5. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
6. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
7. Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.
8. Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
9. Decreto de Alcaldía-Presidencia de 1 de febrero de 2021, (B.O.P. número 25 de 8 de febrero de 2021), por el que se delegan las atribuciones sobre esta materia.
10. Demás normativa concordante y de aplicación.

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.** – La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, concretamente en su artículo 25. 2. B), establece los siguiente:

“2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del estado y de las comunidades autónomas, en las siguientes materias:

B) Medio Ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas”

**SEGUNDA.** - En relación con el párrafo anterior, y de conformidad con la Ley 7/1985, se establece en el artículo 22.2.b), que es el Órgano Plenario es el encargado de su aprobación para la participación del Ayuntamiento en organizaciones supramunicipales.

Es decir, que es el Pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar quien debe de aprobar la Adhesión a la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía, (Red Reversa).

**TERCERO.** - La ley 5/2010, de Autonomía Local, en su artículo 84.1, establece:

*“La Cooperación territorial de las entidades locales podrá desarrollarse también a través de redes de ámbito inferior o igual al autonómico, nacional o internacional, de conformidad con la normativa que les resulte de aplicación. A los efectos de esta ley, las redes de cooperación territorial podrán estar integradas por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, siempre que persigan fines de interés general local.*

*El Ayuntamiento de Roquetas de Mar quiere unirse a la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía, (Red Reversa), estando integradas por municipios, y siendo esta una red de cooperación de ámbito autonómico, en la cual, las entidades públicas adheridas que conforman la Red Reversa podrán trabajar en la redacción de nuevas normas y proyectos promovidos por las administraciones autonómica, estatales e internacionales.*

**CUARTA.** - El principal objetivo de la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía, es foro destinado a apoyar a los municipios en su transformación hacia la sostenibilidad ambiente, la residencia y la neutralidad climática, integrando el Medio Ambiente en el Conjunto de políticas de la administración local y apostando por buenas prácticas que sirvan para contribuir al cambio hacia un modelo económico y social más sostenible.

*El Ayuntamiento podrá participar y formar parte de los proyectos que se puedan aprobar en un futuro y que afecten al municipio.*

**TERCERA.** - la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red Reversa) presenta en este Ayuntamiento un manifiesto de Adhesión, en el cual, debe de indicarse la Persona de Contacto como Representante Institucional, así como al Representante Técnico del Ayuntamiento.

*Una vez aprobado la adhesión por el Pleno, el Ayuntamiento enviará el manifiesto junto al Certificado de Adhesión a la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul, comunicando que el responsable institucional será el Concejal-Delegado y que la Responsable Técnico será La Técnico Municipal de Medio Ambiente.*

**CUARTA.** – Por cuanto antecede, esta Concejalía-Delegada en virtud de las competencias atribuidas encomendadas mediante Decreto de Alcaldía-Presidencia de 21 de junio de 2023, modificado por Decreto de 28 de junio de 2023 (B.O.P de Almería núm., 124 de junio de 2023), conforme al artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por el que se delegan las

**atribuciones sobre diversas materias *PROPONE A LA COMISIÓN INFORMATIVA DE MEDIO AMBIENTE QUE DICTAMINE FAVORABLE LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS:***

1. *Aprobar la Adhesión del Ayuntamiento de Roquetas de MAR al Foro de la Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red REVERSA)*
2. *Facultar al Área de Protección del Medio Ambiente, Zonas Verdes, Limpieza y Residuos, para dictar los actos administrativos que fueran precisos para la adhesión al Foro de Red de Ciudades Verdes y Sostenibles de Andalucía (Red REVERSA).*
3. *Una vez dictaminado favorable por la Comisión Informativa Permanente de Medio Ambiente se propondrá para su aprobación en el Órgano del Ayuntamiento Pleno.*
4. *Dar traslado del acuerdo a los interesados, a la Técnico de Medio Ambiente, así como a la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul.*

*Lo propone y firma el Concejal-Delegado de Medio Ambiente, Don Juan Carlos Muyor Martinez en fecha y lugar de la Firma Electrónica.*

## II.- VOTACIÓN:

*Por la Presidencia se somete a votación la Propuesta, resultando:*

- *Votos a favor (7): Grupo Popular (6), Grupo Almería Avanza (1).*
- *Votos en contra (1): Grupo Vox (1).*
- *Abstenciones presentes (3): Grupo Socialista (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).*

*La Comisión con los votos antes mencionados dictamina de forma FAVORABLE la citada Propuesta en sus propios términos.*

## III.- DICTAMEN:

*Del presente Dictamen se dará cuenta al AYUNTAMIENTO PLENO de conformidad con la legislación vigente.”*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=679.0>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=771.1>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=1062.9>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=1368.4>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=1606.3>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=1756.7>

III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (23): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Votos en contra (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos.

TURISMO Y PLAYAS

**9º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Turismo y Playas celebrada el 29 de enero de 2024, relativo a la firma de protocolo de**

## **adhesión al servicio de asistencia técnica y dinamización de la participación de las Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para el Plan de Sostenibilidad en destino de Roquetas de Mar.**

### **I.- DICTAMEN:**

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): A2D98-52E91-95D7E].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Turismo y Playas en sesión celebrada el 29 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

### **“I.- PROPOSICIÓN:**

#### **“I. ANTECEDENTES**

*1. Con fecha 16 de mayo de 2022, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en sesión ordinaria adoptó aprobar la solicitud de convocatoria del Programa de Planes de Sostenibilidad Turística en Destino, así como el Plan de Sostenibilidad Turística del Destino de Roquetas de Mar, financiada con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.*

*La solicitud presentada de Plan de Sostenibilidad Turística en Destino, en la categoría de destino Sol y playa Mixto/Residencial dentro de la convocatoria extraordinaria 2022, al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, contemplan actuaciones por importe de 2.500.000 euros.*

*2. Con fecha 17 de agosto de 2023, se recibe por parte de la Secretaría General para el Turismo, Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, la concesión de la subvención por importe de 2.500.000 euros, financiada en su totalidad por la Unión Europea. Fondos Next Generation-EU, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, con los siguientes proyectos:*

#### **Eje 1. Transición verde y sostenible.**

*Sistema de economía circular y gestión de residuos en playas con un importe de 150.000 €.*

*Toldos para zona de sombra en los principales accesos de playas urbanas con un importe de 360.000 €.*

*Regeneración de Fondo Marino mediante hundimiento de un pecio submarino, con importe de 300.000 €*

#### **Eje 2. Mejora de eficiencia energética.**



*Aplicación de fuentes de energía renovables en las infraestructuras en playas con un importe de 80.000 €*

*Lanzadera en autobús eléctrico de conexión entre las playas de Aguadulce y la Urbanización de Roquetas con un importe de 500.000 €*

**Eje 3. Transición digital.**

*Gestión inteligente de los aparcamientos de playas con un importe de 320.000 €.*

*Promoción y comercialización como destino náutico, de salud, deportivo y accesible, con un importe de 120.000 €.*

**Eje 4. Competitividad.**

*Adecuación del frente litoral mediante la mejora del estrés hídrico en dotaciones de playas, con importe de 100.000 €*

*Mirador de Las Roquetas con un importe de 300.000 €.*

*Área recreativa y de esparcimiento en Playa de La Bajadilla, con un importe de 150.000 €.*

*Gestión del Plan de Sostenibilidad del Destino de Roquetas de Mar con importe de 120.000 €.*

3. Con fecha 07 de febrero de 2023, con el objeto de garantizar el acceso igualitario de las AA.PP. a las actuaciones de ejecución del PRTR, independientemente de los recursos y capacidad disponible, la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Función Pública encargó a Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (en adelante, **TRAGSATEC**), el "Servicio para asistencia técnica y la Dinamización de la Participación de Administraciones Públicas en el Plan de Recuperación y Resiliencia (PRTR)", para prestar soporte técnico a las AA.PP. y fomentar su participación en los proyectos y acciones enmarcadas en el PRTR.

*Dentro del alcance del servicio, existen cinco grupos de actividades incluidas en dicho servicio. Siendo estas:*

- *Dinamización de la participación de las AAPP en el PRTR y soporte a la tramitación de la adhesión al servicio*
- *Asistencia técnica en la participación, seguimiento y ejecución de subproyectos*
- *Asistencia técnica en la utilización del sistema de información integrado (Coffee)*
- *Asistencia técnica en el cumplimiento de las obligaciones de gestión del PRTR*
- *Recopilación y difusión de buenas prácticas*

**Se adjunta el citado protocolo.**

## II. LEGISLACIÓN APLICABLE

*Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.*





*Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

*Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*

*Decreto de la Alcaldía-Presidencia de 21 de Junio de 2023, (BOP Número 124, de fecha 30 de junio de 2023), por el que se delegan las atribuciones sobre esta materia.*

*Cualquier otra disposición que por su naturaleza o rango superior sea de aplicación.*

*Orden de 12 de mayo de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras y se efectúa la convocatoria para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a entidades locales para la ejecución de los Planes de Sostenibilidad Turística en Destino que integran el Plan Territorial de Sostenibilidad Turística de Andalucía 2022, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (C14.I1.2).*

*Resolución de 29 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Turismo, por la que se acuerda la distribución de los créditos a las comunidades autónomas, y se formalizan los compromisos financieros derivados del Acuerdo de Conferencia Sectorial de Turismo de 14 de diciembre de 2022, por el que se fijan los criterios de distribución, así como el reparto resultante para las comunidades autónomas del crédito destinado a la financiación de actuaciones de inversión por parte de entidades locales en el marco del Componente 14 Inversión 1 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

*Estrategia de Sostenibilidad Turística en Destinos, (ratificada en Conferencia Sectorial de Turismo de 29 de marzo de 2022).*

*Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

*Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

*Demás normativas concordantes y de aplicación.*

### III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

*Por cuanto antecede y en virtud de las competencias atribuidas encomendadas mediante Decreto de Alcaldía-Presidencia de Decreto de 21 de Junio de 2023, (BOP Número 124, de fecha 30 de junio de 2023), por el que se delegan las atribuciones sobre esta materia conforme al artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por el que se delegan las atribuciones sobre diversas materias, **PROPONE A LA COMISIÓN INFORMATIVA DE TURISMO Y PLAYAS QUE DICTAMINE FAVORABLE LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS:***

*1. Dar conformidad a la firma del citado Protocolo de Adhesión al servicio de Asistencia Técnica y Dinamización de la Participación de las Administraciones Públicas en el Plan de*

*Recuperación, Transformación y Resiliencia (Prtr) para el Plan de Sostenibilidad Turística en Destino Roquetas de Mar entre TRACSATEC y el Ayuntamiento Roquetas de Mar.*

*2. Una vez dictaminado favorable por la Comisión Informativa permanente del área de Turismo y Playas se propondrá para su aprobación en el Órgano del Ayuntamiento Pleno.*

*3. Dar traslado a TRACSATEC y a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía.”*

## II.- VOTACIÓN:

*Por la Presidencia se somete a votación la Propuesta, resultando:*

- Votos a favor (6): Grupo Popular (6).*
- Abstenciones presentes (5): Grupo Socialista (2), Grupo Vox (1), Grupo Almería Avanza (1), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).*

*La Comisión con los votos antes mencionados dictamina de forma FAVORABLE la citada Propuesta en sus propios términos.*

## III.- DICTAMEN:

*Del presente Dictamen se dará cuenta al AYUNTAMIENTO PLENO de conformidad con la legislación vigente.”*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2062.1>

- SRA. CUADRA MORENO, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2257.3>

## III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (22): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2).
- Abstenciones presentes (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos.

## **10º. DICTAMEN de la Comisión Informativa de Turismo y Playas celebrada el 29 de enero de 2024, relativo a la adhesión de Roquetas de Mar al Sistema Integral de Calidad Turística en Destinos.**

### **I.- DICTAMEN:**

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 8199A-E9866-5A412].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Turismo y Playas en sesión celebrada el 29 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

### **“I.- PROPOSICIÓN:**

#### **“I. ANTECEDENTES**

*1. Una de las prioridades del Ayuntamiento de Roquetas de Mar es la promoción y difusión del municipio como destino turístico y la puesta en valor de los recursos turísticos locales, siendo para ello imprescindible la sensibilización e implicación de la ciudadanía y demás agentes socioeconómicos locales.*

*En el año 2000 la Secretaría de Estado de Turismo, a propuesta de la FEMP, puso en marcha el proyecto Sistema de Calidad Turística Español en Destinos (SCTE Destinos) que responde a la necesidad de dotar a los destinos turísticos de mecanismos que permitan integrar y focalizar las actuaciones de mejora de la calidad turística emprendidas bajo un objetivo global común. De esta manera se consolidan los esfuerzos individuales realizados en el ámbito de cada subsector de empresas/ servicios turísticos, y supone un nuevo enfoque en la aplicación del Sistema de Calidad Turístico Español, caracterizado por la gestión coordinada del destino, la aplicación conjunta intersectorial de parámetros de calidad y la incorporación de subsectores económicos no necesariamente turísticos, pero sí relacionados con la calidad del destino.*

2. En concreto el “Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos” (SICTED) es un proyecto de mejora de la calidad de los destinos turísticos promovido por la Secretaría de Estado de Turismo (SET), con el apoyo de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), que trabaja con empresas/servicios turísticos de hasta 37 oficios diferentes, con el objetivo último de mejorar la experiencia y satisfacción del turista, tal y como se recoge en su página web oficial.

Entre los beneficios de este sistema, destacan para el **Destino**:

*Establecer una estructura de gestión permanente que vele por el incremento de la competitividad de los servicios turísticos del destino.*

*Ofrecer un nivel de calidad homogéneo en todos los servicios turísticos.*

*Incrementar la satisfacción de los turistas y fomentar la fidelización de los mismos.*

*Incrementar la implicación y participación de los empresarios en el desarrollo turístico del destino.*

*Participar junto con más de 250 destinos en un proyecto a nivel nacional.*

Por otro lado, los beneficios para los **Servicios Turísticos** participantes son:

*Mejorar la gestión interna, especialmente la de los procesos relacionados con la satisfacción del cliente.*

*Incrementar la cualificación del equipo, mediante el plan formativo que consta de 27 módulos formativos que componen la formación estructural de SICTED, así como los 37 manuales de buenas prácticas SICTED de los correspondientes oficios.*

*Participar en el mayor proyecto de calidad turística desarrollado en España, junto con más de diez mil servicios turísticos.*

*Recibir asistencia técnica que ofrece apoyo para la mejora.*

*Optar a un distintivo que acredite el nivel de calidad turística obtenido.*

3. El protocolo de adhesión de destinos al Sicted establece los siguientes compromisos:

*Garantizar el correcto uso de la metodología del SCTE Destinos (SICTED), propiedad de la Secretaría de Estado de Turismo.*

*Asumir las directrices procedentes de su comunidad autónoma relativas al SICTED en su destino.*

*Definir los objetivos para el destino en el marco del SICTED. Analizar las desviaciones, así como proponer programas y acciones correctoras.*

*Facilitar recursos, tanto humanos como económicos, necesarios para la correcta implantación, y desarrollo del SICTED en el destino.*

*Velar por el cumplimiento de las directrices de uso de la marca “Compromiso de Calidad Turística” por el propio Ente Gestor, así como por parte de los establecimientos y servicios turísticos participantes en el SICTED en su destino. Será responsable de la retirada de distintivos obsoletos, de aquellos que exhiban establecimientos y servicios turísticos que*

*pierdan la distinción o causen baja y de la totalidad de los exhibidos en caso de baja del destino.*

*Configurar y asegurar el mantenimiento de la Mesa de Calidad del Destino para el desarrollo de las funciones que le son asignadas.*

*Dotar de valor y respaldar las actuaciones del gestor del destino.*

*Establecer el alcance y condiciones de participación de las organizaciones y servicios públicos en SICTED.*

*Incorporar a la gestión del destino las decisiones de la Mesa de Calidad del Destino y facilitar la puesta en marcha de las mismas (proyectos de mejora del destino).*

*Fomentar el asociacionismo empresarial como vía de comentar la integración y comunicación entre las empresas/servicios turísticos del destino.*

*Fomentar la sensibilización y comunicación empresarial hacia la calidad, la sostenibilidad, la accesibilidad, la innovación, así como cualquier otro aspecto que afecte a la mejora continua e integral del destino.*

*4. El órgano competente para la aprobación de la adhesión como destino SICTED en esta entidad supramunicipal es el Pleno, conforme establece el artículo 22,b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.*

*5. A juicio del técnico que suscribe, resulta idóneo la adhesión de Roquetas de Mar al SICTED. Ya que, es una metodología que proporciona un sistema integral y permanente de gestión de la calidad en un destino turístico con una nueva concepción de los resultados esperados, un enfoque hacia la mejora continua y una actitud de recuperación y puesta en valor de los recursos y del espacio.*

## II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- 1. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.*
- 2. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.*
- 3. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*
- 4. Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*
- 5. Decreto de la Alcaldía-Presidencia de 21 de Junio de 2023, (BOP Número 124, de fecha 30 de junio de 2023), por el que se delegan las atribuciones sobre esta materia.*
- 6. Cualquier otra disposición que por su naturaleza o rango superior sea de aplicación.*
- 7. Demás normativas concordantes y de aplicación.*

## III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

*Por cuanto antecede y en virtud de las competencias atribuidas encomendadas mediante Decreto de Alcaldía-Presidencia de Decreto de 21 de Junio de 2023, (BOP Número 124, de fecha 30 de junio de 2023), por el que se delegan las atribuciones sobre esta materia conforme al artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector*

*Público, por el que se delegan las atribuciones sobre diversas materias, **PROPONE A LA COMISIÓN INFORMATIVA DE TURISMO Y PLAYAS QUE DICTAMINE FAVORABLE LA ADOPCIÓN DE LOS SIGUIENTES ACUERDOS:***

- 1. Aprobar la Adhesión de Roquetas de Mar al Sistema Integral de Calidad Turística en Destino según el protocolo de adhesión facilitado y adjunto a la presente propuesta, desde el presente año hasta un periodo mínimo de cuatro años.*
- 2. Aceptar los compromisos y obligaciones que como Destino adherido debemos cumplir para la obtención del distintivo Compromiso de Calidad Turística.*
- 3. Nombrar como gestor SICTED al empleado público D<sup>a</sup> Rocio Cobos Morales, gestora habilitada como Gestor Sicted del Destino por la Secretaría de Estado de Turismo.*
- 4. Una vez dictaminado favorable por la Comisión Informativa permanente del área de Turismo y Playas se propondrá para su aprobación en el Órgano del Ayuntamiento Pleno.*
- 5. Dar traslado a la Delegación territorial de Turismo, Cultura y Deporte en Almería para continuar con la tramitación del expediente con la Dirección del Departamento de Innovación del Turismo, Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía.”*

## **II.- VOTACIÓN:**

*Por la Presidencia se somete a votación la Propuesta, resultando:*

- Votos a favor (7): Grupo Popular (6), Grupo Almería Avanza (1).*
- Abstenciones presentes (4): Grupo Socialista (2), Grupo Vox (1), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).*

*La Comisión con los votos antes mencionados dictamina de forma FAVORABLE la citada Propuesta en sus propios términos.*

## **III.- DICTAMEN:**

*Del presente Dictamen se dará cuenta al AYUNTAMIENTO PLENO de conformidad con la legislación vigente.”*

## **II.- INTERVENCIONES:**

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2340.1>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2407.1>

- SRA. CUADRA MORENO, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2428.5>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (23): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Abstenciones presentes (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos.

### D) MOCIONES

## 11º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Socialista para el apoyo al trovo y para la organización en Roquetas del Festival de Música Tradicional de la Alpujarra.

### I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 82357-45393-A6448].

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Socialista el 25 de enero de 2024.



## “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

*El trovo es una de las señas de identidad de la cultura tradicional de la Alpujarra que comparten numerosos municipios de las provincias de Almería y Granada. Se trata de un arte caracterizado por la improvisación de una poesía dialogada sobre la base de música folclórica con siglos de historia.*

*El trovo se ha conservado sobre todo en la zona de La Contraviesa, con municipios como Adra, Albuñol, Albondón, Murtas o Turón que han sabido preservar y poner en valor el trovo y su cultura tradicional, aunque también tiene presencia en otras provincias y regiones, como Murcia, donde está reconocido como Bien de Interés Cultural Inmaterial desde 2014, o en otros países hispanoamericanos, donde existen manifestaciones similares con diferentes variantes.*

*Roquetas de Mar no puede permanecer ajena al trovo, ni a las actividades que del mismo se realizan en otros municipios de la provincia. La mayor parte de sus vecinos provienen de las zonas en las que el trovo sigue teniendo gran importancia y por tanto, debe ser de interés para la ciudad su conservación y promoción.*

*Sin embargo, hasta ahora y durante las últimas décadas, el compromiso, apoyo y difusión del trovo como elemento cultural de la ciudad, ha sido nulo. Muestra de ello es la ausencia de nuestro ayuntamiento en su mayor evento anual, el Festival de Música Tradicional de la Alpujarra, que cuenta con el apoyo de la Junta de Andalucía y la Diputación Provincial, y se celebra anualmente desde 1982, cada año en un municipio diferente. La lista de sede de este festival es interminable, incluyendo municipios cercanos como El Ejido, Berja, Adra, Dalías o Vícar, pero en ella no se encuentra Roquetas de Mar, que se ha desvinculado hasta el momento de estos movimientos.*

*Este evento, que reúne a participantes de una treintena de municipios cada año, cuenta con la presencia de miles de espectadores atraídos por sus actuaciones, pero también por su feria de artesanía y productos gastronómicos. Por ello, consideramos que, además de su claro interés cultural y social, este festival puede ser un recurso turístico para la ciudad,*



*mostrando a los visitantes de las zonas turísticas una de nuestras señas culturales máspreciadas.*

*En base a todo lo expuesto, desde el Grupo Municipal Socialista se proponen los siguientes*

### ACUERDOS

- 1. Establecer el compromiso del Ayuntamiento de Roquetas de Mar para apoyar y conservar la cultura tradicional de la Alpujarra, incluyendo al trovo como uno de sus mayores exponentes.*
- 2. Adherirse y/o colaborar con la asociación cultural Abuxarra, organizadora del Festival de Música Tradicional de la Alpujarra y ofrecer a la ciudad de Roquetas de Mar como sede para la organización de una de sus próximas ediciones.*
- 3. Apoyar con los recursos necesarios la celebración del Festival de Música Tradicional de la Alpujarra en Roquetas de Mar, así como colaborar e implicarse en los actos que se organicen a partir de ahora.*
- 4. Facultar al Alcalde-Presidente para adoptar todos los acuerdos necesarios con el fin de llevar a cabo las acciones anteriormente mencionadas.”*

### II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2502.0>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2634.3>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2726.2>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2827.2>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=2944.7>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3104.6>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3230.1>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando aprobada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (25): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Vox (4), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Abstenciones presentes (2): Grupo Almería Avanza (2).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR la Moción presentada por el Grupo Socialista en todos sus términos.

## **12º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Socialista relativa a garantizar el suministro de agua potable en caso de avería en la desaladora del Campo de Dalías.**

### I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 2DCBC-0E139-9D646].



Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Socialista el 18 de enero de 2024.

#### *“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS*

*El pasado 30 de diciembre de 2023 una grave avería eléctrica en la desaladora del Campo de Dalías, que abastece de agua potable al municipio de Roquetas de Mar, dejó sin suministro a la ciudad durante alrededor de 24 horas, el tiempo que precisaron los técnicos para reparar el incidente.*

*No es la primera vez que ocurre una avería en la citada desaladora o que ésta tiene que detener su actividad por trabajos de mantenimiento. En esos casos, la ciudad ha podido recurrir a los Pozos de Bernal para poder abastecerse mientras llegaba de nuevo el agua desalada. Sin embargo, en esta última ocasión no pudo hacerse lo mismo, ya que justo unos días antes se detectó una elevada radioactividad en el agua de estos pozos, que también abastecen a varias zonas de la capital.*

*El problema de la radioactividad del agua de los Pozos de Bernal se debe, según los expertos que durante esos días fueron cuestionados por el asunto, a la bajada de los niveles de agua como consecuencia de la explotación de los mismos por parte del Ayuntamiento de Almería, que aún no se abastece en su totalidad con agua de su propia desaladora. Hay que recordar que los Pozos de Bernal son considerados una reserva estratégica del Poniente y son los únicos a los que Roquetas puede recurrir actualmente, como ha quedado en evidencia tras lo ocurrido.*

*La confluencia de estos factores, la avería en la desaladora y la elevada radioactividad en la única agua que podría sustituir a la primera, así como la ausencia de depósitos suficientes que pudieran dar más margen para aguantar hasta la reparación de la avería, hizo que el Ayuntamiento de Roquetas de Mar llegara a estudiar el corte total del suministro, según se reconoció desde el equipo de Gobierno en el pasado Pleno de enero. Finalmente, no se llegó a tal extremo, pero sí se prohibió el uso del agua para consumo humano hasta que se recuperara de nuevo el agua desalada. Un tiempo que fue más largo del que requirió la reparación de la desaladora, ya*

*que hubo que esperar 24/48 horas más hasta que el agua desalada llegara a toda la red.*

*Hay que mencionar, igualmente, las numerosas quejas que se produjeron esos días sobre la falta de información a la ciudadanía. El Ayuntamiento de Roquetas de Mar centralizó toda la información en las redes sociales, pero tenemos que recordar que numerosos vecinos no usan ese tipo de redes, como tampoco todos acceden a las noticias de los medios de comunicación. Entendemos que en casos de emergencia como este se deben articular canales de comunicación más generalizados para que los avisos lleguen a toda o casi toda la población.*

*Fue un problema exclusivo de Roquetas, puesto que otros municipios cercanos que también se abastecen con agua de la desaladora del Campo de Dalías, como El Ejido o Vícar, pudieron conseguir suministro de otros pozos para que sus vecinos no sufrieran ninguna incidencia.*

*Lo ocurrido ha puesto de manifiesto graves carencias en el suministro de agua potable de nuestra ciudad, que nos llevan a preguntarnos qué habría pasado si un incidente de este tipo ocurriera en pleno verano, cuando la población supera los 200.000 habitantes, y qué daño se habría hecho al sector turístico, además de las consiguientes molestias a la población.*

*En base a ello, consideramos necesaria y urgente la adopción de varias medidas para que en el caso más que probable de que la desaladora tenga que detenerse puntualmente por una avería o por labores de mantenimiento, no volvamos a sufrir estos problemas o, peor aún, no se tenga que cortar por completo el suministro. Por este motivo, planteamos los siguientes*

## ACUERDOS

**1.** *Instar al Ayuntamiento de Almería a dejar de utilizar el agua de los Pozos de Bernal para su abastecimiento, permitiendo así su recuperación y que puedan servir temporalmente en caso de parada de la desaladora.*

**2.** *Iniciar los estudios y planificar las obras para que Roquetas de Mar pueda disponer de depósitos suficientes, para que en caso de que la desaladora se tenga que*

*detener temporalmente por avería o mantenimiento, se pueda tener margen suficiente para seguir disponiendo de agua potable durante el tiempo necesario, al menos durante varios días.*

*3. Buscar acuerdos con terceros y planificar la ejecución de las conexiones correspondientes, con el fin de disponer temporalmente de pozos a los que recurrir en caso de una incidencia como la ocurrida el pasado 30 de diciembre de 2023.*

*4. Estudiar la mejora de los canales de comunicación ciudadana con el fin de que los avisos sobre disponibilidad de agua potable, u otras emergencias que pudieran producirse, no dependan exclusivamente de las redes sociales y los medios de comunicación.”*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. TORRES PARRILLA, CONEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3353.1>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3440.9>

- SRA. PORTAVOZ DEL VOX.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3528.3>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=3703.1>

- SR. TORRES PARRILLA, CONEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=4261.9>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=4380.9>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando desestimada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (8): Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Votos en contra (15): Grupo Popular (15).
- Abstenciones presentes (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto DESESTIMAR la Moción presentada por el Grupo Socialista.

## 13º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal VOX relativa a acometer acciones urgentes de mantenimiento y conservación en el C.E.I.P. La Molina.

### I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV):6DDCA-4A2CB-2C286.

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Vox el 29 de enero de 2024.

### “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

*La disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica de Educación, apartado segundo, señala que "la conservación, el mantenimiento y la vigilancia de los edificios destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial, corresponderán al municipio respectivo". En igual sentido, el artículo 171.1 de la Ley de Educación de Andalucía, en la redacción dada al mismo por la Ley 1/2020, de 13 de julio, para la mejora de las condiciones térmicas y ambientales de los centros educativos andaluces mediante técnicas bioclimáticas y uso de energías renovables, dispone que de conformidad con lo establecido en el*

*apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la conservación, el mantenimiento y la vigilancia de los edificios destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial dependientes de la Administración educativa corresponderán al municipio respectivo. Resulta evidente, merced a la normativa transcrita, que la competencia de conservación y mantenimiento de los colegios, en la normativa sectorial, se atribuye a los municipios. Siendo pacífica la atribución de dicha competencia, debe determinarse qué se entiende por "vigilancia, conservación y mantenimiento". No plantea problemas el concepto de vigilancia, que refiere al cuidado y custodia del centro para evitar y prevenir cualquier peligro que amenace su integridad o ataque que un tercero prepare o intente sobre el mismo. En cuanto a la conservación y mantenimiento, deben entenderse referidos a aquellas actividades y provisiones necesarias para que el inmueble mantenga las condiciones de que fuera dotado en el momento en que se adscribió al uso educativo, siempre y cuando implique la realización de actividades o reparaciones de carácter ordinario, así como la provisión de los suministros básicos necesarios para que el edificio mantenga su actividad. Esto implica, sin lugar a dudas la realización de reparaciones ordinarias destinadas a mantener el edificio en condiciones normales de uso, así como la reposición de las condiciones del edificio cuando este las pierde. Así como la realización de aquellas actividades y aportación de aquellos suministros básicos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas en el centro -suministro de luz y agua, calefacción, recogida de basuras o limpieza-.*

*Por todo lo expuesto, no cabe duda de que forma parte de las obligaciones de la Administración municipal hacerse cargo del mantenimiento y reparaciones de los centros educativos de carácter público sitos en el municipio.*

*De igual forma, las obligaciones del Ayuntamiento, a tenor de la moderna normativa autonómica, no acaban ahí, ya que también se extienden al cuidado del arbolado y zonas verdes de los colegios. No en vano la Ley de Andalucía 1/2020 de 13 de Julio, para la mejora de las condiciones térmicas y ambientales de los centros educativos andaluces, indica en el apartado 4º del artículo 9 que "las Administraciones locales deberán asumir el cuidado y mantenimiento del arbolado y vegetación de los edificios educativos municipales. Se establecerá, si fuera necesario, un nuevo Convenio de colaboración entre las Administraciones locales y la Junta de Andalucía para dar cobertura a los centros de titularidad autonómica".*

*Pues bien, así las cosas, parte de este grupo municipal, a resultas de numerosas quejas de vecinos y padres de alumnos, realizó una visita al CEIP La Malina, del barrio homónimo, el día 12 de enero del año en curso, con el objeto de constatar las deficiencias en conservación y mantenimiento que sufría dicho centro y*

que venían siendo largamente denunciadas. El panorama que nos encontramos, como advertimos en las redes sociales, fue desolador. Apreciándose no solamente un estado muy mejorable de las instalaciones, que no describiremos aquí por ser sobradamente conocido, sino que nos limitaremos a pedir que se solucione punto por punto, sino también en los accesos al centro, y la zona circundante. La misma calle Bangkok, vía principal de llegada al colegio, tiene un sólo carril, hay retenciones de vehículos en las horas punta a la entrada y salida del colegio, llegando en algunos casos a intervenir incluso la policía municipal. Esta vía no está señalizada, no tiene acerado, teniendo que deambular los niños acompañados de sus padres por los solares aledaños ante la ausencia de acerado, espacio que se llena de barro en días de lluvia. Por lo que respecta a la zona aledaña al colegio, se trata de solares que están llenos de basura y enseres peligrosos para los menores.

Por todo lo mencionado, sin perder de vista que, dicho en términos muy generales, las competencias de dotación corresponden a la Junta de Andalucía y las de mantenimiento al Consistorio, venimos en solicitar que en relación al mentado CEIP La Malina, y previa la tramitación oportuna, se aprueben por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar LAS SIGUIENTES

#### PROPUESTAS:

1. *Instalación de focos que iluminen la fachada del colegio, porque los existentes están todos rotos, sólo queda la pletina metálica que se fija a la pared.*
2. *Instalación de toldos en el patio para dar sombra a los niños en la época de más calor.*
3. *Instalación de papeleras, no hay ni una sola papeleras en el patio.*
4. *Instalación de bancos en el patio.*
5. *Pintar la entrada del colegio.*
6. *Plantar árboles en el patio, en la actualidad tan solo hay tres y según la normativa reseñada corresponde también al Consistorio.*
7. *Que se inste a la Junta de Andalucía, a la instalación de aires acondicionados en las aulas del centro, dado que la ya mencionada Ley de Andalucía 1/2020 de 13 de Julio indica en su Exposición de Motivos que "Las condiciones interiores en las que se desarrolla la enseñanza y aprendizaje de conocimientos exigen que todos sus actores disfruten de unas condiciones ambientales y de salubridad adecuadas, para que dicha actividad no se vea dificultada por las sensaciones de frío o calor o por la sudoración en lugares húmedos y poco ventilados".*



8. Con respecto a la calle Bangkok, vía principal de acceso al colegio solicitamos hacer la vía de doble carril con sus correspondientes aceras a ambos lados, así como instar a los dueños de los solares a realizar la limpieza y vallado de los mismos para evitar riesgos a los menores que pasan por esa calle.

9. Aumentar la plantilla del personal de limpieza en una persona.”

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SRA. PORTAVOZ DEL VOX.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=4635.7>

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=4797.7>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=4828.2>

- SRA. TEJEDOR MORENO, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5077.6>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5120.3>

- SRA. PORTAVOZ DEL VOX.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5484.0>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5616.2>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando desestimada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (4): Grupo Vox (4).
- Votos en contra (17): Grupo Popular (15), Grupo Almería Avanza (2).
- Abstenciones presentes (6): Grupo Socialista (5), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto DESESTIMAR la Moción Dictamen en todos sus términos.

### **14º. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal VOX relativa a la preparación y firma de un convenio de colaboración con la Guardia Civil para la celebración de jornadas de formación contra la cibercriminalidad.**

#### I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): BB8D2-E28AC-DA9B6].

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Vox el 29 de enero de 2024.

#### *“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS*

*La cibercriminalidad no cuenta con una definición universalmente aceptada. Sin embargo, la siguiente definición incluye elementos en común con las definiciones que existen sobre la ciberdelincuencia: La ciberdelincuencia es un acto que infringe la ley y que se comete usando las tecnologías de la información y la comunicación para atacar las redes, sistemas, datos, sitios web y la tecnología o para facilitar un delito. La ciberdelincuencia se diferencia de los delitos comunes en que «no tiene barreras físicas o geográficas» y se puede cometer con menos esfuerzo y más facilidad y velocidad que los delitos comunes.*

*(Fuente: Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito).*

*La cibercriminalidad, atendiendo a este intento de definición ofrecido por Naciones Unidas, puede ir encaminada tanto a los delitos económicos, como a la esfera personal (difusión de datos personales, pornografía infantil, ruptura de sistemas de archivos), incluso teniendo repercusiones en las propias instituciones públicas. La entidad y gravedad de esta forma de delincuencia no puede obviarse, y los poderes públicos y administraciones deben, cada uno en el ámbito de sus respectivas competencias, prevenir y reprimir esta clase de delitos que no hace sino aumentar y que puede perturbar gravemente la vida de los ciudadanos. Piénsese en la variedad de estafas y suplantaciones de identidad que se cometen utilizando estos medios. Los datos que publica el Ministerio del Interior, mediante los Balances Trimestrales de Criminalidad, son muy preocupantes. A nivel nacional, en el último año, se denunciaron en España casi 340.000 ciberdelitos en el período de Enero a Septiembre de 2.023, lo que supone un incremento de más del 21% con respecto al mismo período del año anterior.*

*En lo que respecta a Roquetas de Mas, las cifras son absolutamente devastadoras, y la evolución enormemente inquietante, puesto que en dicho período de 2.023 se denunciaron 521 infracciones de esta clase, frente a las 247 del mismo período del año anterior. Es decir, en el último año se han incrementado más de un 120%.*

*Este aumento resulta absolutamente insoportable. Ciertamente, desde el Ministerio del Interior, se está implementando el "Plan Estratégico contra la Cibercriminalidad", con una vigencia de cuatro años desde su aprobación en 2.021, que plantea diversos objetivos, y establece seis ejes estratégicos que se desglosan en 49 líneas de acción.*

*Desde VOX entendemos, que uno de los pilares básicos en la lucha contra esta forma de delincuencia es la formación especializada de las fuerzas del orden llamadas a prevenir y reprimir los delitos, y la formación, más general, de la población, para minimizar las posibilidades de ser víctimas de estos delitos. Y precisamente uno de los objetivos del citado plan es, textualmente, promover la cultura de la prevención de la cibercriminalidad entre la ciudadanía y la empresa. Obviamente, este Plan Estratégico, del Ministerio del Interior, vincula a la Administración Central, que es la competente en la prevención y represión de delitos, y no a la local. Pero ello no debe ser óbice para que cada Administración, con pleno respecto a su ámbito de competencias, haga todo lo legalmente posible para coadyuvar a la prevención de delitos.*

*Desde VOX creemos que el ordenamiento cuenta con los suficientes instrumentos para cumplir con este objetivo. Uno de ellos es la figura jurídica del "Convenio entre*

*Administraciones", previsto en los arts. 47 a 53 de la Ley 40/2025, del Régimen Jurídico del Sector Público. Dicha figura jurídica ha sido empleada en numerosas ocasiones, y entendemos que en un caso como el que nos ocupa, con un aumento de la ciberdelincuencia de más del 120% en nuestro municipio en el último año, resulta perfectamente viable, posible, y necesario, que se proceda a la redacción de un Convenio entre el Ministerio*

*del Interior y el Excmo. Ayuntamiento de Roquetas, para proporcionar formación específica en la detección prevención y persecución de la cibercriminalidad a todos los miembros de las FF.CC. de Seguridad, tanto estatales, como locales, que operan en Roquetas, así como formación general a la ciudadanía, tanto a vecinos como a empresas, para minimizar el riesgo de ser víctima de esta clase de delitos.*

*Iniciativas similares se han llevado a cabo en otros municipios, habiendo tenido las mismas muy buena acogida, concretamente en El Ejido, donde en fechas tan recientes como 12 y 21 de diciembre de 2.023 se han celebrado las "jornadas sobre comercio seguro y estafas".*

*En su virtud, y dado el presente estado de las cosas, el Grupo Municipal VOX en Roquetas de Mar presenta al Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, para su aprobación, la siguiente PROPUESTA, para su tramitación por los cauces legales oportunos:*

*1. Instar la convocatoria de la Junta Local de Seguridad, de forma extraordinaria, con el objeto de proponer la redacción de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Interior y el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, mediante la tramitación oportuna, al amparo del art.*

*47 Ley 40/2015. El objeto de dicho convenio será proporcionar formación específica a las FFCC de Seguridad del Estado operativos en Roquetas de Mar y a Policía Local, en la prevención y lucha contra la cibercriminalidad, y*

*2. Al amparo de dicho convenio, la celebración de jornadas de formación para particulares y empresas, en prevención de cibercriminalidad."*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PUENTES GIL, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5754.4>



- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5812.1>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5860.1>

- SR. PUENTES GIL, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=5974.7>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6244.0>

### III.- SOLICITUD DE RETIRADA DEL PUNTO:

Por la Sra. Portavoz del Grupo IU y Podemos con Rouetas se solicitada la retirada del punto siendo desestimada por el Sr. Puente Gil, Concejal del Grupo Vox.

El Sr. Portavoz del Grupo Popular indica que se modifica la parte dispositiva de la Moción, eliminando el Punto 1, el Partido Popular votaría a favor de la aprobación de la Moción. El Sr. Puente Gil acepta la solicitud de modificación de la moción eliminando el punto 1.

### IV.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando aprobada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (26): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Vox (4), Grupo Almería Avanza (2).

- Abstenciones presentes (1): Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR la Moción, quedando la parte dispositiva de la siguiente forma:

*En su virtud, y dado el presente estado de las cosas, el Grupo Municipal VOX en Roquetas de Mar presenta al Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, para su aprobación, la siguiente PROPUESTA, para su tramitación por los cauces legales oportunos:*

*Único.- La celebración de jornadas de formación para particulares y empresas, en prevención de cibercriminalidad.”*

## **15. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Almería Avanza relativa a la remodelación del Par que Infantil de la Plaza Motrico y Plaza Rogelio Pomares.**

### **I.- MOCIÓN:**

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): BB835-9CDDC-1D115].

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Almería Avanza de 23 de enero de 2024.

### **“EXPOSICION DE MOTIVOS**

*Los parques públicos como las áreas infantiles del municipio son espacios de encuentro en los que los menores pueden disfrutar jugando, hacer volar su imaginación, adquirir destreza motriz, socializar, compartir tiempo y juego sin importarles otra cosa y donde aprende a convivir en igualdad y con respeto.*

*La creciente demanda de modernización y mejora de su accesibilidad en las zonas infantiles y parques municipales hace que muchos ayuntamientos opten por hacer más atractivas las áreas de esparcimiento de sus municipios e incorporen áreas temáticas que permitan tener distintas opciones donde elegir para las familias que residen o visitan nuestro municipio, haciendo más atractiva la ciudad y dar un servicio público de calidad, generando también la posibilidad de adquirir conocimientos históricos, científicos, naturales de manera lúdica y divertida en base a la temática que se elija y mediante los elementos favoritos de juego de los menores como toboganes, redes de escalada, puentes colgantes, multijuegos temáticos de cualquier índole. Desde nuestra formación no solo vemos necesario seguir esta línea,*

*sino que queremos ir un paso más y proponemos la creación de una ruta por los distintos parques municipales del municipio que cuenten con distintas temáticas para ofrecer a los vecinos y turistas distintas opciones donde los niños puedan disfrutar.*

*Pero para que todas las familias tengan un espacio público óptimo en base a las necesidades de la sociedad, es necesario también adaptar los parques infantiles incorporando pictogramas. Esta herramienta se instala en los juegos que componen el parque infantil mediante un panel en el que se da instrucción a los niños de cómo usarlos y las normas que deben seguir y que permite la inclusión de los menores con TEA mediante la utilización de esta herramienta que permite identificar los espacios públicos de forma visual.*

*Estos sistemas son de gran ayuda para las personas con trastorno de espectro autista, debido a que afecta al desarrollo del cerebro en la manera en la que una persona socializa con otras personas, lo que causa ciertos problemas a la hora de la interacción social y la comunicación.*

*Un buen inicio para ir por esta senda de modernización y actualización de los parques infantiles y áreas de juego es la realización de una remodelación integral del parque de Los Tubos o plaza Motrico, donde no funcionan las fuentes de agua, el área del parque infantil se encuentra muy deteriorado, con pasarelas en mal estado, otras eliminadas y la ausencia de tobogán en una de las torres, haciendo que el área infantil no tengan ningún atractivo para su uso desde hace años.*

*Otro parque que pide una remodelación integral es el parque de las Señales, ubicado en la plaza Rogelio Pomares. Un parque que en su origen sí hacía honor a su nombre, pero que en la actualidad se ha quedado olvidado y muy deteriorado, en el que no existen ningún banco cerca de la zona de juegos, faltan columpios, una zona infantil que no aprovecharse bien el espacio destinado para ello, al ser el área de juego infantil muy pequeña con respecto a la plaza en sí, con una pista de aprendizaje de educación vial sin ningún uso ni señales y con la posibilidad de poder establecer un área de pipican en el otro extremo del parque, ya que es utilizado frecuentemente por mascotas.*

*El Ayuntamiento de Roquetas de Mar tiene presupuestada una partida municipal de 1,379.538,00 euros en concepto de inversión de reposición y adecuación de parques infantiles. Por tanto, dinero presupuestado para tal fin ahí, lo que falta es comprobar si existe la voluntad política para hacer frente a los retos de una ciudad moderna y las demandas de las familias que reclaman un mayor compromiso con los más pequeños de la ciudad.*

*Por todo lo anterior, el Portavoz del grupo municipal de Almería Avanza del Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, propone los siguientes ACUERDOS:*

*1.- Compromiso de remodelación integral del parque de la plaza Motrico y plaza Rogelio Pomares dado el diseño antiguo y mal estado de conservación de los mismos.*

*2.- Que los próximos parques y áreas infantiles que se remodelen o se hagan nuevos, se plateen con un diseño que incorpore distintas temáticas para realizar una ruta de parques públicos temáticos en el término municipal de Roquetas de Mar para el disfrute de todas las familias.*

*3.- Que, en las remodelaciones o construcciones de nuevos parques y áreas infantiles, se cuente con áreas integradoras para todos los menores y se incorporen paneles informativos con pictogramas que favorezcan la inclusión de menores con autismo.”*

## II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6422.2>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6485.9>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6586.8>

## III.- SOLICITUD DE RETIRADA DEL PUNTO:

Por la Sr. Portavoz del Popular se solicitada la retirada del punto siendo aceptada por el Ponente de la misma.



El AYUNTAMIENTO PLENO acuerda la RETIRADA DEL PUNTO del Orden del Día.

**16. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar relativa al cumplimiento de la Ley 6/2010 de 11 de junio de Participación de las Entidades Locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (PATRICA).**

I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 930MF-CJECZ-DLCHW].

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar el 11 de diciembre de 2023.

**“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

*Los ayuntamientos son Estado, tan estado como el Gobierno Central o los Gobiernos Autonómicos, con la particularidad de ser la administración más cercana a los problemas de la ciudadanía. Los ayuntamientos andaluces fueron imprescindibles para conseguir el Estatuto de Autonomía para Andalucía, un Estatuto de primera, que reconocía a Andalucía como nacionalidad histórica y con las máximas competencias estatutarias. Las históricas manifestaciones del 4 de diciembre de 1977 no se entienden sin conocer la implicación, lucha y defensa que los ayuntamientos andaluces hicieron de Andalucía y los andaluces y andaluzas.*

*En el Estatuto de Andalucía los ayuntamientos están contemplados como lo que son, parte del Estado, y recoge en su artículo 192.1 que “una ley que regulará la participación de las Entidades Locales en los tributos de la Comunidad Autónoma, instrumentada a través de un fondo de nivelación municipal de carácter incondicionado.”*

*A pesar de esto, no es hasta el año 2011, que ve la luz la Ley 6/2011, de 11 de junio, reguladora de la participación de las entidades locales en los tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y dando un paso importante en la autonomía local de nuestra tierra.*

*Dicha ley en su preámbulo recoge: “la presente ley regula la colaboración financiera de la Comunidad Autónoma de Andalucía con las entidades locales de su territorio, a través de la participación de estas en los recursos económicos de aquella, sobre la base de los principios de eficiencia, equidad, corresponsabilidad fiscal y lealtad institucional”.*

*Igualmente, en su Artículo 4 para la dotación del fondo establece lo siguiente:*

- “1. Los recursos que constituyen la dotación global del Fondo se irán incorporando progresivamente al mismo, con el objetivo de que en el ejercicio 2014 dicha dotación sea de 600.000.000 de euros.*
- 2. A estos efectos, el citado Fondo se dotará global e inicialmente en el ejercicio 2011 por un importe de 420.000.000 euros, al que se incorporarán 60.000.000 de euros en 2012, 60.000.000 de euros en 2013 y 60.000.000 de euros en 2014.”*

*El pasado día 31 de octubre de 2023 se presentó en el Parlamento andaluz el proyecto de presupuestos de la Junta de Andalucía para 2024. Una vez más el gobierno del Partido Popular en Andalucía incumple la ley, ya que dotando con 530 millones de euros este fondo, hurta a los ayuntamientos 70 millones de euros incrementando así la deuda que por este concepto mantiene la Junta de Andalucía con ellos.*

*Con el incumplimiento de este año el Ayuntamiento de Roquetas de Mar ha dejado de ingresar 10.077.384,56 € euros por incumplimiento de la PATRICA de los que 4.598.839,47 € euros corresponden a gobiernos del Partido Popular en Andalucía.*

*El incumplimiento de la PATRICA, a día de hoy, no tiene justificación alguna ni por el contexto institucional, ni por razón alguna económica. Las administraciones locales han sufrido en los últimos años las consecuencias de las crisis económicas derivadas de la pandemia, la guerra de Ucrania, la crisis energética y la inflación sin que se haya abordado un nuevo modelo de financiación local que garantice la autonomía local y la suficiencia financiera de los ayuntamientos.*

*Mientras la Junta de Andalucía debilita su capacidad de financiarse con recursos propios con su política de regalos fiscales a las rentas más altas el peso del total de las transferencias del Estado es de un 65%, con un aumento exponencial principalmente de la financiación ordinaria e incondicionada con Andalucía. Las transferencias ordinarias representan por si solas prácticamente un 60% del total del presupuesto de ingresos, con 27.619 millones de euros, un 3,5 % más que en 2023 (+ 3.234 millones de euros), un 33% más que en 2018 (+ 9.210 millones de euros).*

*El peso de la PATRICA con respecto al global de los presupuestos ha pasado de representar el 2,10 % del presupuesto total en 2013 al 1.13% en 2024.*

*Es por lo anteriormente expuesto que proponemos al pleno municipal las siguientes:*

### PROPUESTAS DE ACUERDOS

*1. El Pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar exige al Gobierno Andaluz del Partido Popular a cumplir con lo establecido en la Ley 6/2010 de 11 de junio de Participación de las entidades locales en los Tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (PATRICA) dotándola con los 600 millones de euros de manera anual.*

*2. El Pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar exige al Gobierno Andaluz del Partido Popular, en coordinación con la FAMP, establecer un mecanismo para el pago de los 1.200 millones de euros que se les adeuda a las entidades locales andaluzas por el incumplimiento sistemático de la PATRICA, de los que 10.077.384,56 € corresponden a deuda a nuestro municipio.*

*3. Dar traslado de los acuerdos al Presidente de la Junta de Andalucía, a las Consejerías con competencias en materia de Hacienda y Administración Local, a la Presidencia del Parlamento de Andalucía, a los Grupos Parlamentarios del Parlamento de Andalucía y a la Presidencia de la FAMP.”*

### II.- INTERVENCIONES:

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6676.6>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=6870.7>

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=7174.1>

- SR. ALCALDE PRESIDENTE

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=7372.6>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando desestimada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (8): Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

- Votos en contra (19): Grupo Popular (15), Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto DESESTIMAR la Moción presentada por el Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas.

## **17. APROBACIÓN SI PROCEDE de la MOCIÓN del Grupo Municipal Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar relativa a la condonación de deuda autonómica con el Gobierno del Estado condicionada a la mejora de los servicios públicos.**

### I.- MOCIÓN:

[El documento electrónico íntegro de la Moción puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): UU0XO-8L6RD-KS20T ].

Se da cuenta de la MOCIÓN presentada por la Sra. Portavoz del Grupo Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar el 11 de diciembre de 2023.

### “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

*Desde hace años ha sido una constante en el debate político del Estado español que el modelo de financiación autonómica vigente no ha sido capaz de*

*garantizar el principio de suficiencia financiera porque incluso más recursos no han bastado para proveer de servicios públicos en la cuantía y calidad que necesitamos. Además, el funcionamiento de los fondos adicionales que se han ido implementando, junto con la cláusula de mantenimiento del statu quo, han desvirtuado el objetivo de equilibrio territorial y la aplicación del concepto de equidad. El resultado es que muchas comunidades autónomas han tenido una financiación claramente inferior a sus necesidades. De hecho, hay un rango de más de 35 puntos porcentuales entre los niveles de financiación de las regiones mejor y peor tratadas y eso no responde ni a diferencias en factores de coste ni a los ingresos tributarios brutos de los distintos territorios.*

*En este contexto las CCAA han tenido que acudir recurrentemente al endeudamiento público como fórmula de garantizar seguir prestando servicios y realizar inversiones en una sociedad cada vez más demandante de más y mejores servicios. No en vano la deuda pública de las comunidades autónomas se ha multiplicado por 6,5 entre el año 2003 y el año 2022. A finales de este ejercicio ascendía a 316.937 millones de euros.*

*Pese a que sucesivos gobiernos ha bajado los tipos de interés en numerosas ocasiones, y los mecanismos de liquidez de las autonomías han permitido obtener financiación en condiciones ventajosas, lo cierto es que ahora la deuda adquirida sigue siendo un elemento limitante para la financiación garantista de los servicios públicos esenciales y las inversiones. Especialmente de la deuda adquirida masivamente en los años de la crisis financiera y que obligó a un endeudamiento importante de las CCAA.*

*Parejo a esto, la actual subida de tipos de interés nos enfrenta a una peor situación porque el conjunto de las comunidades autónomas pasará a pagar 5.049 millones de euros más en 2026 según las previsiones que los 3.608 millones abonados en 2022, un 140% más. Es el resultado de afrontar un tipo medio del 1,1% en 2022 que pasaría a ser del 2,6% en 2026.*

*En el proceso de negociación entre el PSOE y otras formaciones nacionalistas y progresistas para la conformación de gobierno se han incorporado reflexiones de este cariz, especialmente en lo tocante a la deuda de Cataluña. Un debate que es absolutamente central y que no puede ser objeto de demagogia oportunista ya que no queda otra opción que poner en marcha un plan de reducción de la deuda que las comunidades autónomas tienen con el estado y que se vincule a la prestación de servicios esenciales, como son por ejemplo los que desempeñan los ayuntamientos*

en materias competenciales que tienen otras administraciones, los llamados gastos impropios.

*Y es un debate urgente porque las CCAA dedicaron un 17,6% en promedio a pagar intereses y capital en 2022 (último año fiscal) y porque eso condiciona completamente su capacidad presente y futura de proveer de servicios públicos en cuantía y calidad suficiente a la ciudadanía. Condonar la deuda contraída con el F.L.A. por ejemplo permitiría a las comunidades que se acogieron a este mecanismo de financiación nada menos que un 20% de los intereses que pagan actualmente.*

*Pero ese plan de reducción de la Deuda que la mayoría de las comunidades autónomas tienen con el Estado debe tener un programa condicionado que garantice tanto la mejora, extensión y universalización de los servicios públicos como la financiación suficiente por parte de las CCAA de los ayuntamientos que llevan soportando incrementos insostenibles de gasto social sin contraprestación financiera por parte de otras administraciones con competencias. Algo que con la crisis sanitaria del COVID-19 quedó claramente patente.*

*La cancelación de esta deuda además tiene que estar ligada a una denominada condicionalidad positiva ya que la holgura financiera por el menor gasto financiera y la no amortización de la deuda con el Estado tendrá que ir destinada a incrementar el gasto y la inversión en los servicios públicos esenciales (educación, sanidad y servicios sociales) y a la no realización de rebajas impositivas en los tributos cedidos ni en los impuestos propios por parte de las comunidades autónomas beneficiadas. Una corresponsabilidad que se les pide a las CCAA ya que, entre otras cosas, han recibido 35.881 millones de forma extraordinaria entre 2020 y 2022 por parte del gobierno central para paliar las consecuencias sociales y económicas de la crisis sanitaria en forma de Fondos Covid (29.491 millones), devolución del IVA injustamente retenido por mandato del ministro Montoro (3.067 millones) y condonación de liquidaciones negativas de 2020 (3.324 millones). Una inyección de recursos histórica y que permitió, entre otras cosas, no cometer los errores de no incrementar el gasto público asumidos en la crisis de 2008 y que explica en parte que las CCAA tuviesen que acudir a mecanismos de deuda como el F.L.A.*

*El establecimiento de mecanismos como el que el acuerdo de investidura plantea para Cataluña entre el gobierno central y las CCAA, permitiría que comunidades como Andalucía y País Valenciano podrían evitar el gasto de más de 100 millones en intereses, Castilla y León cerca de 50 millones al año, Madrid unos 175 millones, Galicia unos 40 millones anuales en intereses, Murcia unos 30 millones al año, Castilla La Mancha unos 38 millones, Asturias y Aragón unos 35 millones en*

*intereses, Baleares unos 23 millones de euros anuales, Extremadura unos 20 millones, Canarias aproximadamente 14 millones anuales, Cantabria 10 millones y La Rioja 2 millones anuales.*

*Y todo sin que se acuerde aún una extensión más amplia a la hora de incluir más tipología de deuda.*

*Por todo esto, el Grupo Municipal de Izquierda Unida y Podemos con Roquetas de Mar propone al Pleno del Ayuntamiento la adopción de los siguientes*

### **PROPUESTAS DE ACUERDOS**

*1. Que el pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar inste al Gobierno del Estado y al de la Junta de Andalucía a abrir de carácter inmediato una negociación análoga a la de Cataluña que permita el ahorro de los intereses y la amortización parcial de la deuda mediante mecanismos de condonación de la misma.*

*2. Que el pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar inste al Gobierno del Estado y al de la Junta de Andalucía a habilitar un mecanismo de cálculo que, teniendo en cuenta criterios de renta, población, existencia de infraestructuras básicas permita garantizar los servicios públicos esenciales (educación, sanidad, empleo público,) con los recursos anualmente ahorrados por la condonación de la deuda e impida de forma expresa la realización de rebajas tributarias de impuestos propios o cedidos con los recursos adicionales obtenidos por este mecanismo de reducción de deuda.*

*3. El pleno del Ayuntamiento Roquetas de Mar inste al Gobierno del Estado y al de la Junta de Andalucía a la creación de un FONDO DE FINANCIACIÓN LOCAL y un incremento análogo de los mecanismos ya existentes para que los fondos ahorrados con la condonación de la deuda lleguen a los ayuntamientos de nuestra comunidad autónoma de manera transparente, equitativa y suficiente.”*

### **II.- INTERVENCIONES:**

Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=7595.7>

- SR. PUENTES GIL, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=7720.6>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=7845.1>

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=8091.6>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación la Moción resultando desestimada con el siguiente resultado:

- Votos a favor (1): Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Votos en contra (9): Grupo Socialista (5), Grupo Vox (4).
- Abstenciones presentes (2): Grupo Almería Avanza (2).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto DESESTIMAR la Moción presentada por el Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas.

### E) CONTROL Y FISCALIZACIÓN

## 18. DACIÓN DE CUENTAS de las Actas de la Juntas de Gobierno Local celebradas el 10, 15 y 23 de enero de 2024.

Se da cuenta de las Actas de la Junta de Gobierno Local celebradas el 10, 15 y 23 de enero de 2024, no produciéndose ninguna observación el AYUNTAMIENTO PLENO queda enterado.

## 19. RUEGOS Y PREGUNTAS

Al objeto de sistematizar el conjunto de ruegos y preguntas realizadas por los grupos en el Pleno o con anterioridad a la Sesión, se procede a su clasificación en



función de cada uno de los tipos haciéndose constar que en su formalización se siguió el orden de presentación.

El contenido de las intervenciones figura reseñado en el video acta.

Como viene recordando la jurisprudencia del TS (por todas STS 167/2022, ECLI: ES:TS:2022:486) la participación efectiva en la actuación pública se manifiesta en una amplia gama de asuntos concretos, entre los que cabe destacar el derecho de fiscalización de la actuaciones municipales y al control, análisis, estudio e información de los antecedentes necesarios, obrantes en los servicios municipales, tanto para esa labor de control como para documentarse con vista a decisiones a adoptar en el futuro», en consecuencia con lo indicado el derecho de acceso a expedientes y documentos por parte de los concejales, que materialmente reconocen los artículos 77 de la LBRL y 14 del ROF, no queda limitado ni condicionado a que se trate de asuntos a debatir por el Pleno municipal.

Se solicitan determinadas solicitudes de acceso que se plantean como información sobre datos que, sin embargo, no figuran en un expediente concreto o sobre los mismos existe un informe o antecedente documental previo debiendo ser elaborado a partir del interés manifestado. Por ello se considera que lo que se está planteando, en el ejercicio de las funciones de control, no es el acceso a un expediente concreto (ROF, art. 14) sino una cuestión a los órganos de gobierno que articula reglamentariamente en la modalidad de PREGUNTA POR ESCRITO (ROF, art. 97.7).

En consecuencia, se dará traslado de este tipo de preguntas escritas formuladas para su respuesta en la próxima sesión plenaria.

### Ruegos formulados por escrito con anterioridad a la sesión

**RUEGO 1.-** Formulado con anterioridad a la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

Que desde el Ayuntamiento de Roquetas de Mar se proceda a la limpieza de la Playa de la Batería, ubicada a los pies del Castillo de Santa Ana, que acumula una ingente cantidad de algas y restos.

Además, visto el mal estado que presenta la citada playa, que se solicite a la Dirección General de Costas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico la retirada del espigón existente, dada la pérdida de arena que viene ocasionando, que incluso pone en riesgo su existencia.

Igualmente, que se solicite a la Dirección General de Costas la realización de un estudio sobre la situación de las playas del término municipal y los espigones existentes, con el fin de analizar sus efectos y las medidas a adoptar para reducir la pérdida de arena.

### Preguntas formuladas durante la sesión

D. José Juan Rodríguez Guerrero, Portavoz del Equipo de Gobierno en este Excmo. Ayuntamiento, cuyas circunstancias personales constan en la Secretaría, al amparo de lo establecido en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, remite las respuestas a las siguientes Preguntas al Pleno realizadas de viva voz en sesión plenaria, así como por Registro;

**PREGUNTA 1.-** Realizada durante la sesión por el SR. MONTOYA SABIO, PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERÍA AVANZA.

*“En octubre ya le presentamos escrito relativo incidencias en el Barrio de San Francisco. Una vivienda que estaba en estado de ruina en la Calle Villaverde, nº 2 y también le trasladamos la limpieza de un solar ubicado anexo a Ctra. Alicún, nº 270, para su limpieza por la acumulación de basura, residuos, vegetación, existencia de animales de corral en vía pública, y ella necesidad de cambiar las farolas por su antigüedad que dejan de funcionar por la noche creando inseguridad.*

*¿Qué pasos están dando para solventar las peticiones efectuadas en octubre?”*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

1.- En relación a la construcción de Calle Villaverde se emitió informe de fecha 17 de noviembre de 2023 por la Policía de Inspección, en el que se comprueba que el inmueble está parcialmente derruido.

Posteriormente se ha realizado valoración técnica por los servicios municipales, del que se desprende que se trata de una vivienda deshabitada, apreciándose que los forjados están derruidos así como el porche y presentando estado de abandono y deterioro interior.

A consecuencia de ello, con fecha 5 de enero se emitió resolución que fue notificada a la propiedad del inmueble el día 18 de enero de 2024 en la que se expresa el deber de conservación y rehabilitación, con apercibimiento de que el incumplimiento del deber de conservación faculta al Ayuntamiento para la ejecución subsidiaria.

La propiedad de la vivienda ha presentado en el Ayuntamiento Declaración Responsable para la ejecución de las obras de conservación y mantenimiento de inmueble.

2.- En relación a las luminarias del Barrio San Francisco se ha dado instrucciones al área de mantenimiento para que realice una valoración de las luminarias que es preciso sustituir y su valoración para proceder a su sustitución.

3.- En relación al solar sito en Ctra. De Alicún, 270 con fecha 9 de noviembre de 2023 se notificó requerimiento a la propiedad para que en el plazo de 15 días procediera a la limpieza del solar. Dicha notificación fue recibida el día 15 de noviembre de 2023. Transcurrido el plazo de quince días hábiles el día 9 de diciembre, se ha procedió a solicitar informe a la Policía sobre la situación del solar a los efectos de proceder a la ejecución subsidiaria y, en su caso, al procedimiento sancionador que corresponda por incumplimiento de la orden de ejecución.

4.- En cuanto a la existencia de animales sueltos, perros, gallinas, etc...con proliferación de ratas. Se han abierto varios expedientes en el barrio con requerimientos a los propietarios para la limpieza de solares, con objeto de solventar los problemas denunciados, existiendo informe de la Policía en Expte 2023/14410 de que se ha procedido a la limpieza.

Resumiendo se ha procedido por parte del propietario a las pertinentes labores de limpieza de las citadas parcelas, las cuales, actualmente, presentan un estado adecuado sin presencia de restos de basura u otros depósitos, así como de restos de vegetación de crecimiento descontrolado. Además, por parte del interesado, se ha procedido a la creación de un caballón de tierra en todo el perímetro de la finca con la finalidad de impedir el libre acceso de vehículos para el posible depósito de basuras o restos de enseres.

Y por último, desde Medioambiente se ha dado traslado para realizar los tratamientos oportunos si fuera necesario.

**PREGUNTA 2.-** Realizada durante la sesión por la SRA. PEREZ RUBIO, PORTAVOZ DEL GRUPO VOX.

*“Por parte de bastantes vecinos se han recibido quejas de que los aseos fijos instalados a lo largo del paseo marítimo no se encontraban operativos durante ese día. Algo especialmente llamativo teniendo en cuenta la gran afluencia de gente a la playa el día de las moragas. También nos encontramos con que los aseos portátiles que estaban ubicados en el Parque de los Bajos, fueron retirados en dicha fecha presumiblemente para ser colocados junto a la Playa. Teniendo en cuenta dicha situación las preguntas son las siguientes:*

*¿Por qué el día de las moragas no estaban operativos los aseos fijos a lo largo del Paseo Marítimo? ¿Se van a tomar medidas para que en el futuro no se repita esta situación? ¿Y qué criterio se sigue para la ubicación de los aseos portátiles?”*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

Esta pregunta ya fue contestada de viva voz por el Sr. Portavoz del Grupo Popular en Sesión Plenaria. No obstante:

Se abunda que todos los aseos fijos sitios en el Paseo Marítimo se encontraban operativos y limpios durante el día de Las Moragas. El único aseo que se encontraba cerrado, por motivos de avería en la bomba de extracción de residuos, era el aseo número 8 que está junto al Hotel Don Ángel. Este aseo se encuentra reparado y funcionando desde el pasado día 2 de enero.

Y desde la Delegación de Deportes, Cultura y Tiempo Libre, se procede a responder lo siguiente:

La elección que efectúa La Delegación de Deportes, Cultura y Tiempo Libre sobre la ubicación de los aseos portátiles en una zona determinada se basa en una diversidad de criterios tendentes a garantizar la comodidad, accesibilidad, y adecuación de las necesidades de los usuarios en el evento de referencia.

En consecuencia, desde la organización se adoptó la decisión de emplazar los aseos públicos para esta actividad en dos ubicaciones específicas y estratégicas, siendo la primera de ellas la explanada del Real Club Náutico de Roquetas de Mar, donde se instaló el escenario en el que se llevaron a cabo las actuaciones musicales que amenizaron este festejo, considerándose como un punto de elevada concentración de personas y procediendo, como consecuencia, a poner a disposición de los asistentes un tráiler de aseos de dimensiones suficientes para dar cabida a la multitud asegurando así la prestación de un servicio adecuado.

La segunda ubicación es La Plaza de La Revoltosa, donde se han instalado dos módulos de aseos con el objetivo de mejorar el servicio en comparación con años anteriores, considerando el alto flujo de personas que transitan por esa zona durante el evento. Esta medida busca garantizar un acceso adecuado a las instalaciones sanitarias para los participantes y asistentes, contribuyendo así a una mejor experiencia durante la celebración del evento.

Por consiguiente, algunos de los aspectos clave considerados para situar los aseos portátiles en los citados emplazamientos son:

**Afluencia de personas:** Se han identificado ambas ubicaciones como lugares que cuentan, durante la celebración del citado evento, con una alta afluencia de personas. Es por ello por lo que se suelen situar los aseos cerca de áreas donde la gente se congrega, como escenarios y zonas de comida y bebida, con la finalidad de minimizar la distancia que las personas deben recorrer para utilizar este servicio.

**Seguridad:** Se han seleccionado áreas bien iluminadas y visibles para evitar ubicaciones aisladas que puedan representar riesgos de seguridad.

**Accesibilidad:** Es muy importante colocar aseos portátiles en lugares accesibles para todas las personas, incluyendo aquellos con discapacidades. Por lo que a la hora de determinar su ubicación se consideran aspectos como la proximidad a caminos accesibles y espacios amplios para sillas de ruedas u otros dispositivos de movilidad.

**PREGUNTA 3.-** Realizada durante la sesión por la SRA. PEREZ RUBIO, PORTAVOZ DEL GRUPO VOX.

*“Traemos los datos relativos al índice de criminalidad publicados por el Ministerio del Interior, sobre el balance de criminalidad en Roquetas de Mar durante los tres primeros trimestres de este año, en el periodo de enero a septiembre en comparación con el mismo periodo del año anterior que refleja un aumento de la tasa de criminalidad en 11,6 % esto supone un aumento del índice de criminalidad que ya apuntábamos en el mes de septiembre.*

*¿Qué acciones va a tomar este Equipo de Gobierno dentro de sus competencias para frenar el drama del aumento incesante de la tasa de criminalidad en Roquetas de Mar?”*

Esta pregunta ya fue contestada de viva voz por el Sr. Portavoz del Grupo Popular en Sesión Plenaria.

**PREGUNTA 4.-** Formulada durante la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

*“Se deben dar explicaciones de lo ocurrido, se trata de una rotura accidental que puede ocurrir las cosas se averían tarde o temprano. El problema está en que en esta avería se ha evidenciado que no tenemos margen para aguantar sin agua de la desaladora, ni siquiera 24 horas al contrario que Vicar y el Ejido que no han sufrido ningún problema para suministrar agua potable a sus vecinos mientras la desaladora se reparaba en menos de 24 horas.*

*¿Por qué no estamos preparados? ¿Qué pasa con el depósito de Aguadulce?*

*También nos llegan quejas sobre la falta de información a los vecinos, no todo el mundo tiene redes sociales, para enterarse y el Ayuntamiento debería tener algún tipo de plan de actuación para mantener a la población informada y que esa información llegue al mayor número de personas posibles en el caso de emergencias.”*

Esta pregunta ya fue contestada de viva voz por el Sr. Portavoz del Grupo Popular en Sesión Plenaria.

**PREGUNTA 5.-** Formulada durante la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

*“Hablamos de 16 residenciales que en su mayoría iban a estar ubicados en Roquetas de Mar. Según los abogados de las familias esto puede implicar una pérdida de unos 18 millones de euros de sus ahorros a estas familias. Como hemos dicho iban a estar ubicadas en Roquetas, habrán intentado tramitar licencias de esta construcción.*

*Queremos saber si el Ayuntamiento ha prestado algún tipo de asesoramiento o ha pensado en prestar algún tipo de asesoramiento a los afectados.”*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

La sociedad mercantil CJDE FAM 2016, S.L ha presentado diversas solicitudes de tramitación de expedientes de planeamiento en el ámbito del municipio de Roquetas de Mar y ha presentado varios proyectos de obras para los cuales se han tramitado los correspondientes expedientes de licencias.

Los servicios del Ayuntamiento han dado curso a las solicitudes de iniciación de los procedimientos para la aprobación de los instrumentos de planeamiento puesto que las mismas pueden ser instadas por cualquier persona interesada, acompañada del correspondiente proyecto de instrumento de planeamiento completo en su contenido sustantivo y documental, tal y como se establece en el artículo 62 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso a la sostenibilidad del territorio de Andalucía ( en adelante LISTA) y en el artículo 2.3.3 del vigente Plan General de Ordenación urbanística de Málaga (en adelante PGOU-2011). El promotor de un Estudio de Detalle, aun cuando no sea el propietario, está legitimado para ello por ser un interesado en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De acuerdo con el artículo 112 del Decreto 550/2022 El acuerdo de aprobación inicial se adoptará de oficio, a iniciativa propia o a requerimiento de cualquier otra Administración Pública, o para el caso del Estudio de Detalle a solicitud de los particulares acompañada del correspondiente instrumento completo en su contenido sustantivo y documental.

No es intención del legislador que la iniciativa para la tramitación de un instrumento de planeamiento haya de partir necesariamente de todos los propietarios afectados por la actuación urbanística. No obstante, la tramitación de instrumentos de planeamiento conlleva trámites de información pública que permiten a cualquier persona que se oponga a su tramitación formular alegaciones a la tramitación del proyecto.

Por otra parte, en relación a las licencias de obras tramitadas, estas se tramitan sin perjuicio de derecho de terceros de conformidad con la cláusula recogida en el artículo 12.1 del RSCL de 07.06.1955 y ha sido incorporada a la normativa urbanística autonómica.



“Las autorizaciones y licencias se entenderán otorgadas salvo el derecho de propiedad y sin perjuicio del de tercero”.

La jurisprudencia se ha pronunciado, explicando la misma, en el sentido de que las licencias como «actos reglados» urbanísticos, dejan al margen las cuestiones privadas, objeto de la jurisdicción civil. Por ejemplo:

– STSJ de Galicia de fecha 20 de abril de 2017, rec. 4082/2017:

«(...) Si la concesión de una licencia no puede afectar al derecho de propiedad ni a ninguno de terceros no puede pretenderse que se paralice esa concesión para que no se produzcan esos perjuicios. La Jurisprudencia ha declarado reiteradamente que a través de la licencia urbanística la Administración municipal realiza un control de legalidad, pero no de la legalidad en general sino de la legalidad urbanística, por lo que no le corresponde, a través de la licencia, indagar sobre la titularidad dominical del terreno en el que se pretende construir; y que esta regla general tiene como única excepción los supuestos en los que está probada la titularidad pública del terreno o existen dudas razonables sobre la titularidad privada de aquél (SSTS de 5 de abril de 1993, 25 de febrero de 1992, 25 de septiembre 1991, y 2 de mayo y 25 de junio de 1989).

Sin perjuicio de lo anterior, y dada la alarma social producida por las posibles actuaciones de la empresa CJDE FAM. S.I., se ha ordenado por el concejal de urbanismo abrir un expediente informativo con requerimiento de los correspondientes informes a los servicios de planeamiento y gestión de licencias con el objeto de verificar el estado de tramitación de cada uno de estos instrumentos y adoptar cuantas medidas sea oportuno y legalmente procedan en cada uno de los expedientes, como la posible caducidad de los procedimientos de licencias o de instrumentos de planeamiento o complementarios en los que no se hayan atendido requerimientos en plazo.

Hay que advertir que la normativa aplicable en el ámbito de la compraventa de viviendas (artículos 5 y 6 del Decreto 218/2002, de 11 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de información al consumidor en la compraventa y arrendamiento de viviendas en Andalucía) establece la obligación de los promotores de acreditar a los consumidores, en la publicidad y el documento informativo abreviado de entrega obligatoria, todos aquellos aspectos necesarios para que estos obtengan la información entre otras cosas del estado de tramitación de las licencias, situación urbanística del inmueble, así como de la vinculación del promotor con el

solar, obligación que, reiteramos, tiene naturaleza civil y compete exclusivamente al promotor.

Concretamente es obligatoria la información sobre:

- Cuando se prevea la entrega de cantidades a cuenta, que las cantidades anticipadas se garantizarán conforme a ley, el nombre de la entidad garante, su domicilio y el Código Cuenta Cliente correspondiente a la cuenta especial y exclusiva donde se ingresarán dichas cantidades.

- Mención al título jurídico que el promotor tiene sobre el solar y que le faculte a construir sobre él, así como las cargas y servidumbres existentes sobre el solar.

- Mención a la disponibilidad de licencia de obras que habilite para el inicio inmediato de las obras o declaración responsable de que la promoción cumple las condiciones urbanísticas para su obtención.

El cumplimiento de estas obligaciones, así como la competencia para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores que correspondan por incumplimiento de estas obligaciones está atribuido a los órganos de la Administración autonómica competentes en materia de consumo. De conformidad con lo dispuesto en el decreto 103/2004, de 16 de marzo.

Aparte de las competencias que correspondan en materia de infracciones de consumo, entendemos que la naturaleza de los perjuicios que han sufrido los afectados sitúa el problema en el ámbito civil, y entendemos que el único asesoramiento posible y práctico para los consumidores, dadas las circunstancias, se sitúa en el ámbito de la jurisdicción civil o penal, sin que el Ayuntamiento pueda prestar asesoramiento en ese ámbito.

En cuanto a la posibilidad de prestar algún tipo de asesoramiento, los servicios municipales se encuentran completamente abiertos a prestar asesoramiento a los afectados en aquello que es de su competencia, como la tramitación de instrumentos de planeamiento o aspectos que tengan que ver con el cumplimiento de la normativa técnica y jurídica en el ámbito de los procedimientos de licencias.

**PREGUNTA 6.-** Formulada durante la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

*“Acerca de los grupos de baile de niños y niñas que participan en cabalgatas y diferentes eventos. Nos han llegado llamadas de padres de estos niños que se les ha negado ya participar. Queremos saber si esto es cierto, y cuál es el motivo.”*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

Desde la Delegación de Deportes, Cultura y Tiempo Libre, se procede a responder lo siguiente:

Las Cabalgatas de Los Reyes Magos se constituyen como un conjunto de actividades programadas y organizadas por el Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Es por ello, y ante la insuficiencia de medios propios, tanto humanos como materiales, por lo que esta entidad local, en estricto cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público, sometió a licitación pública el servicio artístico consistente en la ejecución de las actuaciones, espectáculos, representaciones musicales y escenográficas que amenizaron los desfiles que integraban las Cabalgatas de los Reyes Magos en Roquetas de Mar el día 5 de enero de 2024.

Tal y como se indica en el apartado anterior, los grupos de baile constituyen una de las prestaciones que los licitadores han de incluir en su proposición artística. En este sentido, el Pliego de Prescripciones Técnicas prevé la contratación de los siguientes grupos de baile:

- 3 grupos de baile en las Cabalgatas de Los Reyes Magos de Aguadulce.
- 1 grupo de baile en las Cabalgatas de Los Reyes Magos de El Parador.
- 3 grupos de baile en las Cabalgatas de Los Reyes Magos de Roquetas centro.

Durante el proceso de licitación los candidatos presentan sus propuestas artísticas que serán sometidas a evaluación por parte del técnico competente según los criterios de adjudicación previstos, incluyendo, entre otros servicios, la actuación

de unos determinados grupos de baile que deberán respetar, en todo caso, los requisitos mínimos exigidos en la documentación por la que se rige el proceso. Una vez resuelto el procedimiento de licitación, la empresa que resulte adjudicataria quedará vinculada a ejecutar el contrato conforme a lo presentado en su propuesta artística, no pudiendo el Ayuntamiento decidir sobre la elección que ha realizado el contratista.

La libertad de presentación de ofertas de las empresas en un procedimiento de licitación pública implica plena independencia de elección de las ofertas por parte de los candidatos en el proceso que, bajo ningún concepto, podrá estar supeditada a arraigo territorial o conexiones geográficas con la zona en la que se llevará a cabo el evento, vulnerándose, en caso contrario, los principios fundamentales de la Ley de Contratos del Sector Público diseñados para garantizar la transparencia, competencia y eficiencia en la contratación.

Por último, indicar que no tenemos conocimiento desde la Delegación de Deportes, Cultura y Tiempo Libre del Ayuntamiento de Roquetas de Mar de que existan quejas de padres a este respecto, ni mucho menos constancia de que se le haya negado a ningún niño participar en una actividad determinada. Es por ello, por lo que instamos a todos los ciudadanos que se encuentren en alguna situación de este tipo a que nos comuniquen por escrito todas sus peticiones o reclamaciones con la finalidad de que podamos abordar adecuadamente sus preocupaciones desde esta administración.

**PREGUNTA 7.-** Formulada durante la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

*“En el Parque de los Bajos se siguen produciendo roturas en las vallas de las pistas deportivas, que se tardan en arreglar, y a lo mejor es que hay que plantearse su sustitución por elementos más resistentes o poner vigilancia en la zona. Que por cierto hace ya año y medio se instaló al menos una cámara de vigilancia junto al pipi can pero el Ayuntamiento no informa de su funcionamiento. ¿Está funcionando ya? ¿Cuántas cámaras hay funcionando? Porque cuando se difundió esta instalación se habló de un modificado de los proyectos emprendidos por la desaparecida área de Desarrollo Urbano del que no se ha sabido más.*”

*Lo advertimos además hace unos meses y no se ha corregido, que también se pueda acceder sin problema al cuarto de electricidad de las pistas, que también ha sufrido vandalismo y las luces se encienden durante la noche. Nos gustaría saber si se piensa actuar de alguna forma ante este suceso.*

*Siguiendo con el Parque de los Bajos, las fuentes de agua potable llevan muchísimo tiempo sin funcionar. Es cierto que son objeto de actos vandálicos y que se ha reparado más de una vez. Pero estamos con las vayas si no hay vigilancia y se es incapaz de actuar frente al vandalismo, a lo mejor hay que plantearse su sustitución por elementos más resistentes. Lo que no se puede permitir es que sean los ciudadanos los que acaben perdiendo servicios ante esta incapacidad.*

*¿Qué les pasa a las fuentes de esta ciudad que apenas duran unos meses funcionando y acaban eliminándose? ¿Somos más brutos acaso que en ciudades como Madrid y Barcelona? O ¿Ponemos fuentes baratas que no son aptas para aguantar su uso? ¿O es que el problema es la falta de interés de este Equipo de Gobierno ante este tema?*

*El pasado mes de noviembre preguntamos por las fuentes ornamentales del Parque de los Bajos, pidiendo un informe sobre las actualizaciones realizadas. Los motivos por los que siguen sin funcionar, y si se pueden encender alguna vez. Se nos respondió en el acta del último Pleno, ¿pero realmente ustedes creen que se pueden responder con cuatro pantallazos, además mal hechos y dos frases ante una petición de un informe detallado?*

*Seguimos sin saber detalladamente las actuaciones realizadas en esas fuentes desde que se recepciónó el Parque. Únicamente se nos remite, un contrato para la instalación de cloradores, en el que no se da ningún detalle sobre su coste, y características. Hay que recordar que, además, los cloradores de esas fuentes, se han encendido algunos días, se ha echado grava que no estaba prevista en el proyecto original y se han hecho reparaciones. Queremos saber quien ha actuado ahí en estos años, cuantas veces, y cuanto ha costado, porque de eso no se dice nada en la incompleta respuesta.*

*Volvemos a insistir si el problema como dice el técnico es que el parque se inunda de agua cada vez que se enciende y eso ocurre desde que se recepcionó el parque, algo muy grave. Queremos saber si se ha emprendido algún tipo de acción legal contra la empresa encargada de las obras o el equipo de arquitectos que diseñó el proyecto.*

*Por último, se nos dice que se está buscando una solución, pero sin dar ningún detalle, recordamos que el parque se recepcionó en 2017, va para siete años ya, y las fuentes siguen sin encenderse. Sorprende que un ayuntamiento que presume de eficacia y de afrontar las obras más completas lleve casi siete años buscando como evitar que tres conjuntos de fuentes no inunden un parque. ¿Se lo han tomado en serio de verdad o es que no les da la gana? ¿Piensan encenderlas este verano para aliviar el calor y añadir juegos refrescantes al Parque o van a seguir igual?"*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

A la detallada respuesta que se dio sobre esta cuestión, añadir que se viene trabajando en una nueva intervención sobre las Fuentes, que permitirá su disfrute con un fuerte ahorro en el consumo de agua.

**PREGUNTA 8.-** Formulada durante la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.

*"Tampoco se nos ha respondido adecuadamente a nuestra petición para que el Secretario certifique por escrito el porcentaje que la Junta va a devolver de los costes de la Sede Judicial, de acuerdo con el Convenio para su construcción firmado por la Junta de Andalucía. Me responde el Sr. Portavoz del PP remitiéndose a las cifras que se recogen en el Convenio, y que como bien dice su respuesta, ya conocemos. El problema está en que, con esas mismas cifras, ustedes dicen una cosa y nosotros decimos otra. Las cifras a las que ustedes se remiten, no coinciden con lo que insisten en repetir su Consejero de Justicia, que dice que no nos enteramos. Pues bien, como no nos enteramos, lo que queremos es que sea una persona que se supone que es imparcial como es el Sr. Secretario, o el Interventor, que emita un*

*certificado objetivo e independiente, aclarando que porcentaje de la inversión que vamos hacer va a recibir la ciudad al término del convenio, con forme a lo que en él se contempla, no creemos que sea tan complicado.”*

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

Pedían un certificado al Sr. Secretario del porcentaje que la Junta de Andalucía devuelve al Ayuntamiento de los costes de la sede judicial según Convenio, también fue respondida por parte del equipo de gobierno instándoles al Convenio. Según tengo entendido, el Secretario General ha remitido ese porcentaje y para conocimiento de todo el plenario, lo sitúa en un retorno del 150, 7 % siguiendo los datos del convenio. No sé si esto ya les aclara suficientemente la postura o van a seguir insistiendo en el certificado y en el porcentaje, 150,7 % sin tener en cuenta ninguna otra variabilidad financiera.

### Preguntas presentadas con anterioridad a la sesión.

**PREGUNTA 9.-** Formulada con anterioridad a la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA. RE 1859/2024. Construcción Sede Judicial porcentaje Junta de Andalucía devuelve al Ayuntamiento de los costes de la Sede judicial según convenio. (CSV: VTU48-63KAY-L558Y)

*“El pasado mes de noviembre de 2023, por parte de este Grupo Municipal, se solicitó al señor Secretario una certificación en la que se reflejaban las cantidades que recibirá el Ayuntamiento de Roquetas de Mar en base al Convenio de Colaboración para la construcción de la nueva sede judicial firmado el pasado 2 de agosto de 2023 por el alcalde, Gabriel Amat, y el Consejero de Justicia, Administración Local, y Función Pública, José Antonio Nieto. También se solicitó que certifique el porcentaje de la inversión total que recuperará el municipio al cabo de 30 años con los pagos en concepto de alquiler que hará la Junta de Andalucía, según se recoge en el citado convenio de colaboración.*

*Ante nuestra petición, dirigida al Sr. Secretario, en el acta del Pleno del pasado mes de diciembre de 2023, se nos respondió por parte del portavoz del Grupo Popular,*

*remitiéndose a las cantidades reflejadas en el Convenio. Por todo ello, volvemos a reiterar al Secretario que certifique, en calidad de fedatario público, las cantidades y el porcentaje de la inversión que se recuperará, a la vista de las discrepancias surgidas entre las cifras que se dan desde la Consejería de Justicia y las que nosotros hemos podido conocer.”*

Contestada por el Sr. Alcalde de viva voz en Pleno. Existe un Convenio firmado entre ambas administraciones.

**PREGUNTA 10.-** Formulada con anterioridad a la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA. RE 3058/2024. Construcción Sede Judicial Construcción Sede Judicial porcentaje Junta de Andalucía devuelve al Ayuntamiento de los costes de la Sede judicial según convenio. (CSV: 0IHHT-2K3MO-NGW0D)

*“Que el Sr. Secretario, en calidad de fedatario público, certifique si el Ayuntamiento de Roquetas de Mar recuperará o no el 150% de la inversión para la construcción y apertura de la nueva Sede Judicial, de acuerdo con las condiciones contempladas en el convenio de colaboración firmado el 2 de agosto de 2023. En caso contrario, le pedimos que indique porcentaje se recuperará de esa inversión una vez finalizado el periodo de 30 años, según los acuerdos fijados en el citado convenio.”*

Contestada por el Sr. Alcalde de viva voz en Pleno. Existe un Convenio firmado entre ambas administraciones.

**PREGUNTA 11.-** Formulada con anterioridad a la sesión por el SR. GARCÍA LÓPEZ, PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA. RE 1888/2024. Facturas 100 horas del Deporte 2023. (CSV: 4J2S1-QZKY8-TI9MV)

Con fecha de y 31 de octubre se solicitó por parte de este grupo municipal en sendos escritos una relación detallada de todas las facturas correspondientes a



los gastos de organización de las 100 horas del deporte de 2023. Desde el área de Deportes se recibió una relación de facturas, pero con la advertencia de que aún quedaban gastos que tramitar por lo que la relación no estaba completa. Por este motivo, solicitamos la relación completa de facturas de las 100 horas del Deporte de 2023, entendiendo que estando a comienzos de 2024, ya se habrán incluido en el expediente todas ellas. En caso contrario, solicitamos que se nos faciliten una vez cerrados todos los gastos y se nos informe de la fecha aproximada en que estarán disponibles.

Le responde el SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR:

Mediante escrito con registro de Salida 946/2024, fueron facilitadas el pasado 30 de enero, están contestadas y emitidas una vez que la contabilidad municipal, como bien ha dicho el Sr. Torres, se ha cerrado en liquidación de presupuestos.

**Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el turno de Ruegos y Preguntas se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:**

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO CON ANDALUCÍA, IU Y PODEMOS CON ROQUETAS.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=8333.2>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO ALMERIA AVANZA.

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=8402.3>

- SR. POMARES RUBIO, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=8983.9>

- SRA. PORTAVOZ DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9173.2>

- SRA. FERNANDEZ BLANCO, CONCEJAL DEL GRUPO VOX  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9269.6>
- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9350.3>
- SR. TORRES PARRILLA, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9408.6>
- SR. PACHECO CALVENTE, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9594.4>
- SRA. TEJEDOR MORENO, CONCEJAL DEL GRUPO SOCIALISTA.  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9712.2>
- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR (Contestando a las preguntas formuladas en la sesión anterior).  
<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=9762.7>

**Y no habiendo más asuntos de que tratar de los incluidos en el Orden del Día, por la Presidencia se levanta la Sesión a las, 11:24 horas de todo lo cual como Secretario Municipal levanto la presente Acta, con el Visto Bueno del Sr. Alcalde-Presidente , en el lugar y fecha “ut supra”.**

*El presente documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la autoridad y ante el funcionario público en la fecha que se indica al pie del mismo, cuya autenticidad e integridad puede verificarse a través de código seguro que se inserta.*