

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA Nº JGL2024/1

JGL-03/01/2024-1

ASISTENTES

Presidente

D. GABRIEL AMAT AYLLON (Partido Popular)

Tenientes de Alcalde

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

Funcionarios públicos

Secretario
D. GUILLERMO LAGO NUÑEZ
Interventora Acctal.
D.ª MARIA DEL ROCIO GARCIA MARTOS

En la Ciudad de Roquetas de Mar, a día 03 de enero de 2024, siendo las 09:00 horas se reúnen, en el Salón de Sesiones de esta Casa Consistorial, al objeto de celebrar, la SESIÓN número 1 de la Junta de Gobierno Local, previa convocatoria efectuada y bajo la Presidencia de Don Gabriel Amat Ayllón, las Sras. y Sres. Tenientes de Alcalde miembros de la Junta de Gobierno Local designados por Decreto de Alcaldía de 21 de junio de 2023, (publicado en el B.O.P. de Almería Núm. 126 de 4 de julio de 2023) que al margen se reseñan.

Tiene esta Junta de Gobierno Local conferidas las atribuciones delegadas por el Sr. Alcalde-Presidente mediante Decreto de 21 de junio de 2023, B.O.P. de Almería Núm. 124 de 30 de junio de 2023).

Por la PRESIDENCIA se declara válidamente constituida la Junta de Gobierno Local, pasándose a conocer el ORDEN DEL DÍA.

1º. ACTAS de las Junta de Gobierno Local celebradas el 18 y 28 de diciembre de 2023.

2º. PROPOSICION relativa al acuerdo regulador de los criterios del complemento de productividad del empleado municipal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Expte. 2023/21644

3º. PROPOSICIÓN relativa a dar cuenta al CBP de la propuesta de adjudicación del contrato de servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos hidráulicos de separación y corte y bombas instaladas en las autobombas del CBP. Expte. 2023/8467

4º. DACIÓN DE CUENTAS del Acta de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Roquetas de Mar celebrada el 21 de diciembre de 2023. Expte. 2023/21644

5º. DACIÓN DE CUENTAS de la sesión celebrada por la comisión de control "Generali empleo seis, fondo de pensiones" el día 27 de diciembre de 2023. Expte. 2024/40

6º. RUEGOS Y PREGUNTAS.

Acto seguido, se procede al desarrollo de la Sesión con la adopción de los siguientes acuerdos,

1º. ACTAS de las Junta de Gobierno Local celebradas el 18 y 28 de diciembre de 2023.

Se da cuenta de las Actas de la Junta de Gobierno Local celebradas el 18 y 28 de diciembre de 2023, y no produciéndose ninguna observación, por la Presidencia se declaran aprobadas las Actas de las sesiones referidas, de conformidad con el Art. 91.1 del R.O.F.

2º. PROPOSICION 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 cantías 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 período 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 quiera 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 decisivo 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 integral 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 qué 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 qué 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:

Recabarán todas las propuestas

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

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

Incluirán 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 discrepancia 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 cobrar	a
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

Nombre y Apellidos	
Puesto	
Unidad	

Periodo de Valoración

Ejercicio	
-----------	--

Factor Disponibilidad (a cumplimentar por el Departamento de RRHH)

% Jornada	
-----------	--

FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO

	Satisfactorio
EFICACIA	
Consecución de planes y programas	
Adaptación a los cambios introducidos por la legislación	
Desarrollo de la administración electrónica	
EFICIENCIA	
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	
CALIDAD	
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
<i>Atención de imprevistos</i>	
<i>Mayor carga de trabajo</i>	
<i>Incremento de la actividad administrativa o de servicio</i>	
<i>Mantenimiento del nivel de servicio a pesar de la reducción de efectivos</i>	
<i>Disponibilidad para adaptar su horario flexible a las necesidades del servicio</i>	
<i>Esfuerzo realizado para el cumplimiento de plazos o para finalizar tareas urgentes</i>	

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

Fdo_____

PRESIDENTE/A COMISIÓN EVALUADORA

Fdo_____

ANEXO II

PROPIUESTA 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^a....., 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 supuestodeterminado 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 evacúo para el ejercicio anterior por la Intervención de fondos el día 16/02/2023, código de validación U5M46-SBJSW3XG8CF, 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 partícipes 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, 3^a, y una disposición transitoria 1^a, 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, debienose remitir para su dictamen a la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación al objeto de su posterior aprobación definitiva por el Ayuntamiento Pleno.

3º. PROPOSICIÓN relativa a dar cuenta al CBP de la propuesta de adjudicación del contrato de servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos hidráulicos de separación y corte y bombas instaladas en las autobombas del CBP.

Se da cuenta de la siguiente Proposición de la Concejalía de Hacienda y Contratación de fecha 14 de diciembre de 2023:

“Primero.- Se remitió a la Delegación de Contratación con fecha 19 de julio de 2023 y procedente del Consorcio de Bomberos del Poniente Almeriense, solicitud de incoación de expediente de contratación para el contrato de servicio correspondiente al mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos hidráulicos de separación y corte y de las bombas instaladas en las autobombas, que se acompaña de memoria justificativa a tenor de lo establecido en el art. 63.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP).

Se justificó en la misma la necesidad de contratar y la insuficiencia de medios, conforme a lo establecido en el art. 28 de la LCSP.

Figura junto a la memoria justificativa, el PPT redactado por técnico competente en la citada materia en el que se recogen las características técnicas de la prestación en cumplimiento del art. 125 de la LCSP.

Se trata de un contrato de servicio (art. 17 de la LCSP) que se tramita con carácter ordinario mediante procedimiento negociado sin publicidad (art. 168.2) por razones de no existencia de competencia por razones técnicas.

Segundo.- La duración del contrato es de cuatro (4) años.

Tercero.- Se establece un presupuesto base de licitación ciento tres mil seiscientos cuarenta y nueve euros con ochenta céntimos de euro (103.649,80.-€) IVA incluido, para los cuatro años de duración.

El presupuesto se ha configurado en virtud de los precios para este tipo de prestaciones y los contratos que se viene desarrollando, con las actualizaciones pertinentes del precio necesarias para situarse dentro de mercado.

El valor estimado del contrato se establece en la cantidad de ochenta y cinco mil seiscientos sesenta euros con noventa céntimos de euro (85.660,99.-€), conformado por el presupuesto base de licitación IVA excluido.

El precio máximo del contrato se establece en la cuantía máxima de ochenta y cinco mil seiscientos sesenta euros con noventa céntimos de euro (85.660,99.-€), más la cantidad de diecisiete mil novecientos ochenta y ocho euros con ochenta y un céntimos de euro (17.988,81.-€) en concepto de I.V.A. al 21%, lo que hace un total de ciento tres mil seiscientos cuarenta y nueve euros con ochenta céntimos de euro (103.649,80.-€), IVA incluido.

		2023	2024	2025	2026
Mant. bombas	Preventivo	4.550,00.-€	4.550,00.-€	4.550,00.-€	4.550,00.-€
Mant. herramientas	Preventivo	3.890,25.-€	2.840,25.-€	2.840,25.-€	3.890,25.-€
Mant. Correctivo		24.000,00.-€	10.000,00.-€	10.000,00.-€	10.000,00.-€



SUBTOTAL	32.440,25.- €	17.390,25.- €	17.390,25.-€	18.440,25.- €
IVA	6.812,45.-€	3.651,95.-€	3.651,95.-€	3.872,45.-€
TOTAL	39.252,70.- €	21.042,20.- €	21.042,20.-€	22.312,70.- €

Cuarto.- No se establecen lotes según se razona en el apartado 7 de la memoria justificativa.

Quinto.- Se designará como responsable de la correcta ejecución de la prestación del contrato de servicio al Sargento del Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Poniente Almeriense don Rafael Alejandro Raymond Maldonado, redactor tanto de la Memoria Justificativa como del PPT, siendo el Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del Poniente Almeriense la Unidad encargada del seguimiento y ejecución de la prestación.

Sexto.- Se hace constar que obra el preceptivo informe jurídico de fecha 22 de agosto de 2023 emitido por los servicios técnicos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar con nota de conformidad del Secretario General del CBP de fecha 30 de agosto de 2023.

Séptimo.- El referido expediente se tramita por el Ayuntamiento de Roquetas de Mar en virtud del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería) en Sesión Ordinaria celebrada el día 8 de septiembre de 2021 en el que se adoptó, entre otros, el ACUERDO relativo a la aceptación de la Encomienda de Gestión formuladas por los consorcios para la Gestión del ciclo integral del agua de uso urbano y el de prevención y extinción de incendios y salvamento del Poniente almeriense (BOP de Almería núm. 6, de fecha 11 de enero de 2022) por lo que los acuerdos que se adopten en el presente expediente se han de circunscribir a los términos de dicha encomienda sin que en ningún caso se considere este Ayuntamiento de Roquetas de Mar como entidad contratante del servicio de referencia.

Octavo.- Mediante el Decreto 188/2023 del Presidente del Consorcio de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento del poniente Almeriense, D. José Juan Rodríguez Guerrero de 19 de septiembre de 2023 se aprobó el expediente de contratación del Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos

hidráulicos de separación y corte y de las bombas situadas en las autobombas pertenecientes al CBP.

Noveno.- INVITACIÓN AL PROCESO, RESPUESTA A SOLICITUD DE OFERTA INICIAL Y APERTURA SOBRE 1 DE DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA. Al tratarse de un procedimiento negociado sin publicidad, se inició con la invitación al proceso a la empresa licitadora Rosenbauer con CIF A28859833 , mediante la solicitud de oferta inicial enviada a través de la Plataforma de Contratación del Estado en fecha 22 de septiembre de 2023.

La no existencia de competencia ha sido consecuencia de una configuración restrictiva de los requisitos y criterios para adjudicar el contrato, pues no existe en esta licitación una alternativa o sustituto razonable distinto de la empresa invitada al proceso, debido a la preceptiva protección de los derechos exclusivos de propiedad intelectual objeto de este contrato, conforme a la rigurosa aplicación del artículo 168 a) 2.^º de la LCSP.

Con fecha 27 septiembre de 2023, en sesión celebrada por el órgano de Asistencia para procedimientos negociados (S 270923CBP), se procedió a la apertura del SOBRE 1 de la licitación de referencia, correspondiente a la documentación administrativa presentada por la empresa invitada conforme a las exigencias establecidas en el PCAP:

SOBRE O ARCHIVO ELECTRÓNICO Nº 1 “DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA”:

ANEXO I: MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE

ANEXO III: MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA AL CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE CARÁCTER SOCIAL, ÉTICO, MEDIOAMBIENTAL O DE OTRO ORDEN

ANEXO IX: MODELO DE AUTORIZACIÓN DE CONSULTA

ANEXO XI: MODELO DE COMUNICACIÓN DE SUBCONTRATACIÓN

SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA: ANEXO X acompañado del certificado acreditativo del volumen anual de negocios (Agencia Tributaria Estatal) o modelos 101 o 303.

SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL: ANEXO X donde se haga constara la relación de trabajos realizados y documentación acreditativa de los mismos.

Certificado del IAE junto con el último recibo y la declaración responsable de no haberse dado de baja en la matrícula del citado impuesto, o en su caso, declaración responsable de encontrarse exento.

También se aportará la escritura pública de constitución de la empresa y poder

de representación o Mod. 036 o 037 en caso de ser autónomo.

SOBRE O ARCHIVO ELECTRÓNICO Nº 3 “OFERTA ECONÓMICA Y ASPECTOS OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN”

ANEXO II: MODELO DE OFERTA ECONÓMICA

Una vez comprobada la documentación aportada y cumplimentada por la licitadora, el 27 de septiembre de 2023, se procedió a comunicar la ADMISIÓN definitiva de la misma, al aportar y acreditar correctamente la documentación arriba relacionada:

LICITADORES	ESTADO
Rosenbauer Española con CIF: A28859833	ADMITIDA

Décimo.- APERTURA DEL SOBRE ECONÓMICO Y ASPECTOS DE NEGOCIACIÓN. Posteriormente, el mismo 27 de septiembre de 2023, en la sesión anteriormente citada (S 270923CBP), se realizó la apertura del SOBRE 3 de la licitación de referencia, que contenía la oferta económica inicial.

Decimoprimer.- NEGOCIACIÓN. De conformidad con el artículo 169.5 LCSP, el órgano de contratación, en su caso, a través de los servicios técnicos de ellos dependientes, negociarán con los licitadores la oferta inicial y la oferta ulterior, excepto la oferta definitiva, que hayan presentado para mejorar su contenido y para adaptarla a los requisitos indicados en el pliego de cláusulas administrativas particulares, con el fin de identificar las mejores ofertas, de conformidad con lo previsto en el artículo 145.

En este sentido, se comunicó a la Jefatura del Consorcio de Bomberos del Poniente la admisión definitiva de la empresa licitadora y su oferta inicial a fin de proceder a la negociación en los términos establecidos en el PCAP: precio y reducción del plazo de atención de averías.

Para llevar a cabo esta negociación se designó por parte del Consorcio de Bomberos del Poniente al RESPONSABLE DEL CONTRATO, D. Rafael Alejandro Raymond Maldonado.

La NEGOCIACIÓN se efectuó mediante correo electrónico corporativo a efectos de dejar constancia de los términos en que esta se produce; de lo que se levantó ACTA DE NEGOCIACIÓN correspondiente con carácter previo a la solicitud de oferta final en fecha 31 de octubre de 2023. En el que la licitadora se ratificó en su oferta.

Decimosegundo.- SOLICITUD DE OFERTA FINAL, VALORACIÓN Y PROPUESTA DE MEJOR OFERTA. Habiéndose recibido el acta de negociación con el resultado de la misma, el Órgano de Asistencia para procedimientos negociados da por cerrada la negociación en los términos anteriormente referenciados. Así mismo, se envió a la empresa invitada la solicitud de oferta final el 2 de noviembre de 2023, para la valoración de la misma con arreglo a los criterios de adjudicación establecidos en el PCAP.

En la oferta final recibida del licitador se compromete a prestar el servicio objeto del contrato por la cantidad de Ochenta y cinco mil seiscientos cuatros euros con ochenta y seis céntimos (85.604,86.-€) más la cantidad de diecisiete mil novecientos setenta y siete euros con tres céntimos (17.967,03.-€) en concepto de IVA al 21%, lo que hace un total de ciento tres mil quinientos ochenta y un euros con ochenta y nueve céntimos (103.581,89.-€) para los cuatro años de duración del contrato.

No ha ofertado ninguna reducción en el plazo de respuesta de averías.

Una vez verificada que la oferta definitiva se ajusta y cumple todos los requisitos establecidos en el pliego; se procedió a la valoración de la misma con arreglo a los criterios de adjudicación establecidos y definidos en el PCAP:

1. PRECIO: Hasta un máximo de 50 puntos.

2. REDUCCIÓN TIEMPO DE RESPUESTA ANTE AVERÍAS: Hasta un máximo de 50 puntos.

En virtud de la ponderación establecida y la oferta final presentada por el licitador, a puntuación obtenida es la siguiente:

LICITADOR	Rosenbauer Española con CIF: A28859833
PRECIO	85.604,86.-€
Pond. Máx. 50 ptos	50

REDUCCIÓN RESPUESTAS ANTI AVERÍAS	TIEMPO DE	NO OFERTA
Pond. Máx 50 ptos	0	
TOTAL		50

A tenor de los resultados obtenidos, el Órgano de Asistencia para procedimientos negociados propone como oferta mejor valorada para la contratación del Mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos hidráulicos de separación y corte y bombas instaladas en las autobombas del Consorcio de Bomberos del Poniente Almeriense a la licitadora Rosenbauer Española con CIF. A28859833 que ha obtenido 50 puntos en la valoración de los criterios de adjudicación y se compromete a prestar el servicio referenciado por la cantidad de Ochenta y cinco mil seiscientos cuatros euros con ochenta y seis céntimos (85.604,86.-€) más la cantidad de diecisiete mil novecientos setenta y siete euros con tres céntimos (17.967,03.-€) en concepto de IVA al 21%, lo que hace un total de ciento tres mil quinientos ochenta y un euros con ochenta y nueve céntimos (103.581,89.-€) para los cuatro años de duración del contrato.

No ha ofrecido ninguna reducción en el plazo de respuesta de averías.

La supervisión de la correcta ejecución del contrato será llevada a cabo por Rafael Alejandro Raymond Maldonado.

Ha quedado acreditado en el expediente la siguiente documentación:

Escritura y poder de representación.

Certificado de estar dado de alta en el IAE junto con el último recibo y una declaración responsable de no haberse dado de baja.

Garantía definitiva por importe de cuatro mil doscientos ochenta euros con veinticuatro céntimos (4.280,24.-€).

Documentación acreditativa de su solvencia económica mediante el depósito de sus cuentas anuales.

Documentación acreditativa de su solvencia técnica.

Tras la comprobación de la documentación descrita, se considera que el requerimiento de documentación aportado por la propuesta como adjudicataria acredita el cumplimiento de los requisitos y criterios necesarios para ser adjudicatarios de los dos lotes del contrato objeto de la presente licitación, tal como establece el artículo 150.2 de la LCSP.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

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

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

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

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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

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.

Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Por cuanto antecede, esta Concejalía-Delegada, en virtud de lo expuesto y de conformidad con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, así como con las atribuciones conferidas mediante 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 al órgano de contratación, la Junta de Gobierno Local, la ELAVACIÓN AL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN DEL CBP, de la siguiente:





PROPOSICIÓN DE ACUERDO:

Primero.- Elevar propuesta de aprobación de las actas de negociación de 31 de octubre de 2023, el acta de procedimiento de 9 de noviembre de 2023 y el acta de propuesta de adjudicación de 14 de diciembre de 2023, al órgano de contratación del Consorcio de Prevención y Extinción de incendios y Salvamento del Poniente Almeriense.

Segundo.- Elevar la propuesta de adjudicación, al órgano de contratación del Consorcio de Prevención y Extinción de incendios y Salvamento del Poniente Almeriense para el contrato privado de Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos hidráulicos de separación y corte y de las bombas situadas en las autobombas pertenecientes al CBP a la oferta mejor valorada tras la aplicación de los criterios de adjudicación, por ser esta la de mejor relación calidad precio, presentada por Rosenbauer Española con CIF. A28859833 que ha obtenido 50 puntos en la valoración de los criterios de adjudicación y se compromete a prestar el servicio referenciado por la cantidad de ochenta y cinco mil seiscientos cuatros euros con ochenta y seis céntimos (85.604,86.-€) más la cantidad de diecisiete mil novecientos setenta y siete euros con tres céntimos (17.967, 03.-€) en concepto de IVA al 21%, lo que hace un total de ciento tres mil quinientos ochenta y un euros con ochenta y nueve céntimos (103.581,89.-€) para los cuatro años de duración del contrato.

No ha ofrecido ninguna reducción en el plazo de respuesta de averías.

Dicho importe incluye además, todos los tributos, tasas y cánones de cualquier índole que sean de aplicación, así como cualquier otro gasto contemplado en los pliegos.

Tercero.- La duración inicial prevista para el contrato es de cuatro (4) años.

El inicio de la ejecución se establece como máximo en 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la perfección de la adjudicación que tendrá lugar con la formalización del contrato.

Cuarto.- Comprometer el crédito necesario para llevar a cabo la ejecución del contrato, cuyo importe correspondiente asciende a la cantidad de 103.581,89.-€ para los cuatro años de duración del contrato, siendo el importe correspondiente a una anualidad, la cantidad de 25.895,47.-€

Quinto- La formalización del contrato por el CBP, se producirá, de conformidad con el art. 153.3 de la LCSP, dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que se realice la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos por no estar sujeto a RFMC.

Sexto.- Dar traslado del presente acuerdo a la adjudicataria, a la Intervención, al

Responsable del contrato en su ejecución, al Presidente del Consorcio de Bomberos y al Servicio de Contratación.”

La JUNTA DE GOBIERNO ha resuelto APROBAR la Proposición en todos sus términos.

4º. DACIÓN DE CUENTAS del Acta de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Roquetas de Mar celebrada el 21 de diciembre de 2023.

Se da cuenta del siguiente Acta:

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR, ALMERÍA.

Siendo las 12:45 horas del día 21 de diciembre de 2023, en el Salón de Sesiones del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, Almería, por tenerlo así acordado el Sr. Don José Juan Rodríguez Guerrero, Concejal Delegado de Gobierno Interior y Educación - Decreto de la Alcaldía-Presidencia del que se dio cuenta al Ayuntamiento Pleno el día 26 de junio, modificado mediante Decreto de la Alcaldía el 28 de junio de 2023 y publicado en el BOPA. Número 124, de fecha 30 de junio de 2023, así como Decreto de la Alcaldía sobre aclaración de las competencias atribuibles, se procede a la Sesión Extraordinaria de la MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, contrayéndose a los siguientes ASISTENTES, Sras. y Sres. :

PRESIDENTE En Funciones
José Juan RODRÍGUEZ GUERRERO

JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA. Parte Sindical.
Avelina M^a Quero Martínez. Presidenta de la Junta de Personal. SAF.
Pedro María MONTIEL MALAGON. Presidente Comité de Empresa. UGT.

Ricardo ROLDÁN INFANTES. UGT.
Manuel MARTÍNEZ MOLINA. UGT.
Juan José SÁNCHEZ MARTÍNEZ. UGT.

Manuel BARRERA CRUCES. CCOO.
José Manuel García Tortosa. CCOO.

María del Carmen BERENGUER RIVAS. CSIF.
José Nicolás LAO LÓPEZ. CSIF.
Antonio FRÍAS MARTÍN. CSIF.
Antonio LOZANO SÁNCHEZ. CSIF.
María Jesús POMARES MARÍN. CSIF.

Emilio de AMO RAMOS. CSIF.

José Miguel VIZCAINO HERRERA. SAF.

*Leopoldo TORRES GÓMEZ. CEM.
Eusebio RODRÍGUEZ LÓPEZ. CEM.*

Antonio Francisco CRUZ NAVARRO. UPLBA-R

Funcionarios/as de carrera del Ayuntamiento – Parte Patronal-

María José RODRÍGUEZ GONZÁLEZ. Responsable Prestaciones Económicas

Mariano LÓPEZ MARTÍNEZ. Responsable Recursos Humanos.

Rafael Leopoldo AGUILERA MARTÍNEZ. Responsable Relaciones Laborales, quién actúa en esta sesión de Secretario de Actas con voz y sin voto.

Asesora Recursos Humanos. Alba ACEDO ESCOBAR. – BOPA. Número 161, de fecha 23 de agosto de 2023.-

Se hace constar, que a la citada Sesión se le ha remitido por el Responsable de Recursos Humanos, en su condición de Secretario acctal. de la MGN, el correspondiente orden del día y borrador de la RPT, siendo invitados, por sí así lo deseaban, a su asistencia a esta MGN, el Sr. Secretario, Sra. Vicesecretaria, Sr. Interventor y Sr. Tesorero de Fondos.

Por tanto, habiéndose constituido de forma reglamentaria y no existiendo por parte de los asistentes impedimento técnico alguno, se procede a tratar los asuntos incluidos en el ORDEN DEL DÍA:

PRIMERO. APROBACIÓN, SÍ PROCEDE, ACTA DE LA SESIÓN ÚLTIMA CELEBRADA POR LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN EL DÍA 10 DE OCTUBRE DE 2023.

Se da cuenta del borrador del Acta de la sesión celebrada el día 10 de octubre de 2023, no produciéndose ninguna observación, resultando aprobada por asentimiento de todos los miembros asistentes con derecho a voto.

SEGUNDO. DACION DE CUENTAS SOBRE EL II PLAN DE IGUALDAD Y ELEVAR A DICTAMEN EL CORRESPONDIENTE INFORME SOBRE EL CITADO INSTRUMENTO JURÍDICO DE LA OFICINA DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA SU ULTERIOR APROBACIÓN POR EL AYUNTAMIENTO PLENO.

Se da cuenta de la siguiente Proposición:

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

Roquetas de Mar comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2023-2027

GABRIEL AMAT AYALON (1 de 2)
ALCALDE PRESIDENTE
Firma 04/01/2024 13:29
HASH:18AE24FB198C46A57C9865B0DEDF0E68842E49841

GUILLERMO LAGO NUÑEZ (2 de 2)
SECRETARIO GENERAL
Fecha firma 04/01/2024 10:03:31
HASH:18AE24FB198C46A57C9865B0DEDF0E68842E49841



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



AYUNTAMIENTO DE
ROQUETAS DE MAR

2023 – 2027

INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO**
- 3. PRINCIPIOS RECTORES**
- 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

5. MEDIDAS DE INICIO DEL PLAN DE IGUALDAD

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7. ANEXO I REPRESENTACIÓN MUJERES / HOMBRES POR ÁREAS MUNICIPALES

8. CRONOGRAMA ACTUACIONES

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 empresa 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 funcionarial, 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 es necesario continuar el camino ya iniciado, trabajando aspectos vitales como el de reducir considerablemente la desigualdad en el acceso al empleo, disminuir la brecha salarial, identificar los techos de cristal 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 funcionarial, 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 y, en su caso, 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 hombres 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:

1.1.2.3. 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 dos por ciento de los efectivos totales.

1.2.1. c 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.

7.3.7. 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 o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el 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 asignar un nuevo puesto de trabajo, se solicitará una posible determinación 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 sexo 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 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.

Asimismo, 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 hombres 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 desde la praxis profesional 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 pueden destacarse son:

Se ha incrementado la presencia de las mujeres y 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 (en este caso sería 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 entidades mercantiles 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 del Trabajo, motivados por factores de Riesgos Psicosociales del Personal Funcionario y Laboral en este Ayuntamiento – BOPA. Número 131, de 12 de julio de 2016.-.



A pesar de que en algunos indicadores no se han producido avances significativos, debe tenerse en cuenta que muchos objetivos no pueden ser planteados a corto plazo, valorándose positivamente que hayan comenzado a iniciarse actuaciones en este sentido, generando 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 del objetivo de consolidar las actuaciones iniciadas en el primero y avanzar en la consecución de los objetivos planteados, incorporando además nuevas actuaciones y objetivos.

La estrategia de igualdad del Ayuntamiento de Roquetas de Mar busca marcar un camino 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. *Eradicación 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.
- 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, (más 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 transversales:

- 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 las distintas concejalías y a los representantes sindicales, que puede servir para completar formularios con los que solicitar recursos, etc. Pero es imprescindible que el trabajo inicial de planificar tenga un producto final: el Plan como marco de trabajo cotidiano de la 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 a nivel historiográfico, esos papeles 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 las 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 una cuestión social.

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 todas sus 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 deben aplicarse para ello, las resistencias que habrá que superar, las buenas prácticas a potenciar, el papel que tendrán los representantes de los trabajadores y 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, en un primer nivel se hace necesaria la elaboración de una investigación para averiguar la práctica real de la igualdad en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y en un segundo nivel, la construcción de un diagnóstico de la situación de partida actual, 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 determinará 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 Plan de estas características pasan a ser recursos propios de los activos del Plan de Igualdad desde el mismo momento de su elaboración. El Plan será el resultado de la participación de las personas implicadas, agentes políticos, sociales y laborales, sindicatos, organizaciones profesionales, entidades, organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo, por lo que lo que se refleje en el mismo será construido desde su experiencia y visión conjunta.

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 estructuran de la siguiente forma, aunque este instrumento reglamentario será un "documento administrativo vivo", que estará sujeto a la casuística normativa de cada momento y a los resultados que se vayan obteniendo con los 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 evaluable 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 Mesa General de Negociación o, en su caso, de Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que se cree a tal efecto, para lo cual, el Ayuntamiento 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 Texto Refundido 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, cada departamento, unidad u organismo responsable de la puesta en

marcha de actuaciones realizará cada ejercicio una previsión de gasto y destinará el presupuesto necesario para la puesta en marcha de las medidas que se encuentre bajo su responsabilidad, siempre que se cumpla 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 de partida:

- 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: Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad.

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 en las Bases de Ejecución del Presupuesto municipal para cada ejercicio económico, 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 del TREBET-.

Responsables: Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad.

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 igualdad de género, no discriminación, 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, trasversalidad de género, no discriminación, 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, independiente del resto de pruebas selectivas que puedan exigirse en la convocatoria de acceso al empleo público para dichos puestos.

Creación de estándares de medición que examinen el nivel de trasversalidad de género que debe mostrarse por parte de las y los aspirantes en cada una de las pruebas selectivas.

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 los exámenes 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.*

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 currículo 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

Medida 1: 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 que lo conforman, 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: Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad.

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 formaciones anuales nuevas adquiridas por el personal de dicho servicio en materia de Igualdad y lucha contra la Violencia de Género.

Número de personas pertenecientes a dicho servicio que adquieran nuevos conocimientos cada año.

Medida 3: 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.

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.

Medida 4: Realizar 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, dando a conocer a todo el personal del Ayuntamiento y otras áreas o sectores afectados por el presente Plan los diferentes protocolos existentes 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.

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 a la Mujer en su cronología de actividades anual... 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.

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 en concordancia con la Jefatura del Cuerpo de la 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: Facilitar las herramientas necesarias para la accesibilidad y la conciliación en la formación (TELEFORMACIÓN).

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.

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 (por contar con esta formación específica) a puestos 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, Centro Municipal de Información a la Mujer, policía local, 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 que forme a otras áreas 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 brecha salarial 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 y mejorando las condiciones de aplicación para que sea aplicado con garantías en la eficiencia del trabajo.

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 plan de 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 uso 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 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.

Responsables: Técnicos/as de la Oficina de Recursos Humanos y Empleo con mayor implicación del Servicio de Prevención y el 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 con mayor implicación del Servicio de Prevención y el Servicio de Vigilancia de la Salud.

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 un caso de este tipo.

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 con mayor implicación del Servicio de Prevención y el 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 con mayor implicación del Servicio de Prevención y el 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 con mayor implicación del Servicio de Prevención y el 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, 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.

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. Será necesario la participación de los Servicios Económicos ante el posible gasto público.

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 técnicos/as del Área de contratación en sintonía con los 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 técnicos/as del Área de contratación en sintonía con los 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 en sintonía con el presente Plan por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados.

Responsables: Los Técnicos/as de la Oficina de Recursos Humanos y Empleo en sinergia con los Técnicos/as 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.

% 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, ya que mide la eficacia del propio Plan.

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 previstos, 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 de manera anual, 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 %
<i>Alcaldía</i>		
<i>Secretaría general</i>	60	40
<i>Seguridad ciudadana</i>	10	90
<i>Obras Públicas</i>	5	95
<i>Movilidad</i>	5	95
<i>Agenda urbana</i>		
<i>Servicios Públicos, Ordenación del territorio y patrimonio</i>	60	40
<i>Medio Ambiente y Salud</i>	50	50
<i>Familia</i>		
<i>Servicios Sociales</i>	75	25
<i>Mujer, Mayores, Voluntariado y participación ciudadana</i>	95	5
<i>Turismo y Playas</i>		
<i>Turismo</i>	80	20
<i>Playas</i>	80	20
<i>Hacienda y contratación</i>		
<i>Hacienda y contratación</i>	55	45
<i>Gestión tributaria</i>	70	30
<i>Presidencia</i>		
<i>Gabinete de Alcaldía y Prensa</i>	50	50



<i>Economía Circular y Transformación Digital</i>	10	90
<i>Plan Impulsa Roquetas 3</i>	50	50
<i>Agricultura y Pesca</i>	90	10
<i>Comercio, Pymes y Mercadillos</i>	50	50
<i>Subvenciones</i>	50	50
<i>Gobierno Interior y Promoción Cultural y Deportiva</i>		
<i>Recursos Humanos, Empleo, Atención Ciudadana y Proyectos Europeos</i>	40	60
<i>Deportes y Tiempo Libre</i>	60	40
<i>Educación, Cultura y Juventud</i>	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 existe una disociación en la paridad mujeres y hombres, debiéndose actuar y lograr la armonía cuantitativa y un equilibrio de género, incluyendo actuaciones políticas y técnicas tendentes a nivelar la presencia de mujeres y hombres, de personas, de empleados públicos en las mismas.

CRONOGRAMA ACTUACIONES

1

CRONOGRAMA ACTUACIONES		
Ejes	Objetivos	Medidas
1. Acceso al empleo y contratación	1. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.	1.1. Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo menos representado y trasladarlas a los órganos de representación del personal para su aprobación si procede e inicio.
	2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de	2.1. Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los T Selections, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art. 60)



	<p>selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.</p>	<p>2.2. Crear un registro de personas expertas y del personal acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección.</p>
	<p>3. Garantizar la igualdad de trato en todos los procedimientos de selección</p>	<p>3.1. Realizar informes de impacto de género en todas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.</p> <p>3.2. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo garantizando la no discriminación por razón de sexo.</p> <p>3.3. Inicio de actuaciones para remover los obstáculos que pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos (tales como codificación de datos personales, etc.)</p> <p>3.4. Establecer en las bases de los procesos de selección laboral (oficios) la tipología de las pruebas prácticas a realizar</p>
	<p>4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público</p>	<p>4.1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos de empleo) temas específicos relacionados con la legislación en vigor de igualdad</p> <p>4.2. Incorporar otros conceptos relacionado con la perspectiva con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de prueba</p>
	<p>5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesionales</p>	<p>5.1. Prestar especial atención a los departamentos en las trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora ofertas públicas de empleo, dando respuesta al compromiso de temporalidad a menos del 5%.</p> <p>5.2. Elaboración de distintas propuestas para mantenimiento, en su caso, de la paridad de género, en el personal de la Escuela de Música, Danza y Teatro, así como, como en incorporaciones.</p>
2. Promoción representativa	<p>6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres</p>	<p>6.1. Incluir en las bases de los concursos de traslado discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado de currículum profesional.</p>



acción	en los distintos departamentos/áreas a través	6.2. Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión las convocatorias al sexo menos representado.
--------	---	---

	d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función d de sexo. e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades d hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas exobjeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de la evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mu Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado p competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las anteriormente especificadas.
20. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión	20.1. Realizar una evaluación del posible impacto de género de inicio de cualquier medida, intervención o política de gestión humanos. 20.2. Estudiar el inicio de la elaboración de informes de impacto de g presupuestos municipales y de los entes y organismos municipales 20.3. Estudiar el inicio de elaboración de informes de impacto de g disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)
21. Garantizar el seguimiento y evaluación de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.	21.1. Establecer un sistema de indicadores que y permitan el se evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de contenidas en el plan de igualdad. 21.2. Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, qu definición de personas/departamentos responsables, tareas a des periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.
22. Establecer estrategias para la asunción de la igualdad en	22.1. Designar a una persona como responsable de Recursos Humanos y facilitar su capacitación en

	<p><i>transversalidad de perspectiva de género por parte de todos los servicios, organismos autónomos empresas promoción y desarrollo.</i></p>	<p><i>22.2. Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas mun</i></p>
23.	<p><i>Reflejar compromiso para la igualdad en la adjudicación de contratos administrativos subvenciones municipales</i></p>	<p><i>23.1. Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Roquetas de los organismos autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.</i></p> <p><i>23.2. Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones.</i></p>
24.	<p><i>Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.</i></p>	<p><i>24.1. Impulsar la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados.</i></p>





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, si procede, por el Ayuntamiento Pleno.

TERCERO. SITUACIÓN Y ANÁLISIS CON PROPUESTA DE INFORME FAVORABLE, EN SU CASO, RELATIVO AL AJUSTE EN LA REALIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tras deliberación se da cuenta de las siguientes Propuestas diferenciadas informadas favorablemente en el siguiente sentido:

TERCERO. 1º HORAS EXTRAORDINARIAS ACUERDO/CONVENIO FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL CON EXCEPCIÓN DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL.

HORAS EXTRAORDINARIAS					
2015	2023	2024	2025	2026	2027



A1	21,28 €	24,77 €	X	25,75 €	X	26,75 €
A2	19,16 €	22,27 €	X	23,15 €	X	24,00 €
C1	17,75 €	20,66 €	X	21,50 €	X	22,35 €
C2	15,62 €	18,19 €	X	18,90 €	X	19,65 €
E	14,80 €	17,23 €	X	17,90 €	X	18,60 €

Tras un intenso debate, 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.

TERCERO. 2º SECTOR POLICÍA LOCAL.

Respecto al Sector del Cuerpo de la Policía Local, los incrementos de los valores de los servicios extraordinarios se estará a lo que fije anualmente las leyes de presupuestos generales del Estado para cada ejercicio, con el siguiente resultado de la votación: por la parte sindical con derecho a voto: abstención de UGT, CCOO y favorable 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.

Ambas cuestiones deberán de ser sometidas a los informes técnicos jurídicos y económicos para que siempre sea adecuada la decisión que se adopte a la normativa legal de aplicación.

CUARTO. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO EJERCICIOS SIGUIENDO LA MISMA CONFIGURACIÓN ORGÁNICA DEL QUE HA ESTADO EN VIGOR AL DÍA DE LA FECHA.

Se da cuenta de la siguiente Proposición:

"ACUERDO REGULADOR DE LOS CRITERIOS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR PRORROGADO CON EL PERFECCIONAMIENTO DE 2 DISPOSICIONES UNA ADICIONAL Y OTRA TRANSITORIA, 3ª Y 4ª, POR NECESIDADES DEL SERVICIO. EXPEDIENTE 2023/8509.

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 cantías 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 período de tiempo no originan, ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

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 decisivo 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 integral 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:

Recabarán todas las propuestas

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

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

Incluirán 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 discrepancia 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 cobrar	a
0	5.000	1.700 €	<i>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.</i>
5.000	10.000	3.500 €	
10.000	15.000	5.200 €	
15.000	20.000	7.800 €	DISPOSICIÓN ADICIONAL II. ACTIVIDAD PÚBLICA EN ÓRGANOS COLEGIADOS.
+ 20.000		9.200 €	

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



- Nombre y Apellidos	
- Puesto	
- Unidad	

Periodo de Valoración	
- Ejercicio	

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

FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO

	Satisfactorio
EFICACIA	
Consecución de planes y programas	
Adaptación a los cambios introducidos por la legislación	
Desarrollo de la administración electrónica	
EFICIENCIA	
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	
CALIDAD	
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
<i>Atención de imprevistos</i>	
<i>Mayor carga de trabajo</i>	
<i>Incremento de la actividad administrativa o de servicio</i>	
<i>Mantenimiento del nivel de servicio a pesar de la reducción de efectivos</i>	
<i>Disponibilidad para adaptar su horario flexible a las necesidades del servicio</i>	
<i>Esfuerzo realizado para el cumplimiento de plazos o para finalizar tareas urgentes</i>	

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

Se hace constar que los siguientes datos de interés:

1. 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-.
2. Acuerdos municipales adoptados con anterioridad por la Junta de Gobierno Local en sesiones celebradas los días 17/02/2019 y 21/02/2023.
3. Informe que se evacúo para el ejercicio anterior por la Intervención de fondos el día 16/02/2023, código de validación U5M46-SBJSW3XG8CF, 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."

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.

EN CONCLUSIÓN, la presente Proposición 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), se concreta en elevar a la Junta de Gobierno Local 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 adicionales, una 3^a y una disposición transitoria 1^a, estas dos últimas para una excelencia en la gobernanza y gestión pública.

QUINTO. IMPULSO OPERATIVO SOBRE EL PACTO DE FUNCIONARIOS Y CONVENIO COLECTIVO PARA RECOGER EN EL MISMO LAS CONDICIONES PARTICULARES O ESPECÍFICAS DE ESTE INSTRUMENTO JURÍDICO DE GESTIÓN DEL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA CADUCADO DESDE EL EJERCICIO 2018.

Se acuerda proceder por unanimidad con la mayor celeridad a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento para el inicio del análisis, descripción y valoración del Acuerdo/Pacto y Convenio, y evitar la denuncia de este instrumento jurídico de la gestión propia del personal funcionario y laboral.

SEXTO. RUEGAS Y PREGUNTAS.

Se pregunta sobre la legalidad de la huella correspondiente al fichar a la entrada, salida e incidencias, estudiándose este asunto por los técnicos.

Asimismo se pregunta sobre la valoración de los puestos de trabajo, informándose que se está configurando por la Secretaría General junto con la entidad Rodríguez Viñals la configuración del organigrama gubernamental.



Igualmente, se solicita se estudie el aumentar la tasa de reposición en la Policía Local siguiendo el criterio por parte del Ayuntamiento del Ejido.

Finalmente, para el ámbito del Servicio de Educación se nombrará un responsable para el tema de la productividad.

Por la Presidencia se levanta la Sesión constitutiva a las 14:35 horas, de todo lo cual, se da fe y testimonio en el lugar y fecha arriba indicado, en tres páginas mecanografiadas informáticamente y numeradas, con la salvedad establecida en el artículo 206 del ROF y a reserva de la aprobación del acta en la próxima sesión que se celebre.----- "

La JUNTA DE GOBIERNO queda enterada.

5º. DACIÓN DE CUENTAS de la sesión celebrada por la comisión de control "Generali empleo seis, fondo de pensiones" el día 27 de diciembre de 2023.

Se da cuenta del siguiente Acta:

"PRIMERO.- Con fecha 27 de Diciembre de 2023, se llevó a cabo sesión de trabajo de la Comisión de Control "Generali Empleo Seis, Fondo de Pensiones", dando como resultado la redacción de la siguiente acta en el que se incluyen los siguientes asuntos tratados en el Orden del Día.

SEGUNDO.- Acta Comisión Control Generali Empleo Seis, Fondo de Pensiones:

"COMISIÓN DE CONTROL DE GENERALI EMPLEO SEIS, FONDO DE PENSIONES

En la ciudad de Roquetas de Mar-Almería, siendo las 12:00 horas del día 27 de diciembre de 2023, se reúne, previa la oportuna convocatoria en la sala de reuniones del Área de Gobierno Interior, sito en la Plaza de la Constitución, nº1, la Comisión de Control de "GENERALI EMPLEO SEIS, FONDO DE PENSIONES".

Se encuentran presentes los miembros representativos de la Comisión:

En representación de los partícipes:

Don Ricardo Roldán Infantes (Secretario).

En representación de la Entidad Promotora del Plan:

Don José Juan Rodríguez Guerrero (Presidente).

El texto íntegro de la convocatoria incorpora como único punto del Orden del Día de la referida sesión de la Comisión el siguiente:

1.- La designación del actuario revisor por parte de la comisión de control del plan de pensiones que deberá realizarse antes de la finalización del período al que corresponda la revisión, en este caso el día 31.12.2023.

Motivación y justificación del Orden del día y el Acuerdo a adoptar:

En el primer semestre del 2024 hay que llevar a cabo la Revisión Financiero Actuarial (RFA) del trienio 2021-2023.

Normalmente la designación del Actuario para hacer las RFAs se hacía en la Comisión de Control en el mes de abril, pero en el Real Decreto 668/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo, se modifica el Artículo 23. Revisión del plan de pensiones, en el que se indica lo siguiente:

"4. La revisión de los planes de pensiones debe considerarse como un documento único. Por ello, y sin perjuicio de que para su elaboración se pueda contratar a dos o más profesionales, deberá existir una única opinión firmada por una o varias personas físicas que deberán adjuntar declaración de independencia y no incompatibilidad para su realización. La designación del actuario revisor por parte de la comisión de control del plan de pensiones o del fondo de pensiones deberá realizarse antes de la finalización del período al que corresponda la revisión, debiendo fijarse los plazos y formatos de la información a suministrar por parte de los promotores de los planes de pensiones al actuario revisor."

Por tanto, antes de que acabe el año 2023, la Comisión de Control debe reunirse para designar actuario.

A tal fin, se adjuntan dos presupuestos que nos han facilitado por Generali Empleo Seis, sin perjuicio de ver otras opciones, que se adjuntan a este Acta y que se contraen a:

1.- OUTCOME SCIENCES SL, con CIF B13767181 , por un importe de 2.800,00€ más IVA

2.-FRANCISCO JAVIER LLORET VILA , con NIF. *0785**, por un importe de 3.000,00€ más IVA menor IRPF, finalmente tras el estudio de la dos ofertas, se designa como ACTUARIO DESIGNADO es la mercantil:**

OUTCOME SCIENCES SL

Se hace constar que el coste de los servicios profesionales de Actuario Financiero son asumidos íntegramente por el propio Plan de Pensiones GENERALI, no suponiendo coste alguno para el Ayuntamiento de Roquetas de Mar."

Por cuanto antecede, 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), de las atribuciones sobre diversas materias, propone a la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, la adopción del siguiente ACUERDO:

ÚNICO.- La JUNTA DE GOBIERNO LOCAL toma razón de la referenciada Acta de la reunión celebrada el día 27 de Diciembre de 2023 por la Comisión de Control "GENERALI EMPLEO SEIS, FONDO DE PENSIONES", en todos sus términos.

La JUNTA DE GOBIERNO queda enterada.

6º. RUEGOS Y PREGUNTAS.

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, 09:20 horas de todo lo cual como Secretario Municipal levanto la presente Acta en <%HJH_NUMPAGES%> páginas, que suscribo junto al Alcalde-Presidente, en el lugar y fecha "ut supra", DOY FE.

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.

