



**BORRADOR DEL ACTA NÚMERO 32 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA
POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 17 DE DICIEMBRE DE 2018**

=====

PERSONAS ASISTENTES

Alcaldesa

Doña Yolanda Seva Ruiz

Concejales/as

Don Lorenzo Andreu Cervera

Doña María Dolores Tomás López

Don Antonio Pomares Catalá

Don Ignacio José Soler Martínez

Don Francisco José Soler Sempere

Don Alejandro Escalada Villanueva

Doña Ana Antón Ruiz

Don Francisco Vte. Carbonell García

Doña M^a Mercedes Landa Sastre

Don Samuel Ortiz Pérez

Doña Encarnación Mendiola Navarro

Doña María Dolores Gadéa Montiel

Don Santiago Buades Blasco

Doña Ana María Blasco Amorós

Don José Pedro Martínez González

Don Ángel Piedecausa Amador

Don Luis Jorge Cáceres Candeas

Doña Gema Sempere Díaz

Don Antonio José Sánchez Cano

Doña Eva Mora Agulló

Secretario

Don Antonio Sánchez Cañedo

Interventor

Don Vicente Mira Senent

En la Villa de Santa Pola, siendo las diez horas cinco minutos del día diecisiete de diciembre del año dos mil dieciocho, se reunieron, en primera convocatoria, en el Salón de Sesiones de este Ayuntamiento, bajo la Presidencia de la Sra. Alcaldesa Doña Yolanda Seva Ruiz, con el fin de celebrar sesión ordinaria, las personas que al margen se anotan; componentes todos ellas de la Corporación Municipal, y asistidas por el Secretario Don Antonio Sánchez Cañedo y el Sr. Interventor Don Vicente Mira Senent, con el fin de tratar cuantos asuntos fueron puestos en su conocimiento a través del siguiente

ORDEN DEL DÍA

A) SECRETARIA, RÉGIMEN JURÍDICO Y ORGANIZACIÓN:

1. APROBACIÓN BORRADORES ACTAS ANTERIORES.

2. DISPOSICIONES OFICIALES Y CORRESPONDENCIA.

3. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL.

a) DACIÓN CUENTA ACTAS: DEL 23/11/2018 AL 30/11/2018 (Actas núm. de la 110 a la 116).

b) DACIÓN CUENTA ACUERDOS

c) RATIFICACIÓN ACUERDOS

4. DECRETOS ALCALDÍA.

a) DACIÓN CUENTA DECRETOS ALCALDÍA: DEL 27/11/2018 AL 11/12/2018.

b) DACIÓN CUENTA DECRETOS ESPECÍFICOS.

- Decreto núm. 11438/2018 de fecha 11 de diciembre de 2018.

c) RATIFICACIÓN DECRETOS.

- Decreto núm. 11372/2018 de fecha 03 de diciembre de 2018.

5. DACIÓN CUENTA RESOLUCIONES JUDICIALES.

B) PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR.

C) HACIENDA, CONTRATACIÓN PATRIMONIO Y ESPECIAL DE CUENTAS.

D) SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA.

E) POLÍTICAS SECTORIALES

6. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO LOCAL DE JUVENTUD.

7. DACIÓN CUENTA DE LA ESTRATEGIA DE ACCIÓN COMUNITARIA “SANTA POLA ASUME LA CULTURA DE IGUALDAD”.

F) PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN GRUPOS POLITICOS MUNICIPALES

G) MOCIONES SIN CONTENIDO ADMINISTRATIVO

H) ASUNTOS FUERA DEL ORDEN DEL DIA

I) RUEGOS Y PREGUNTAS

J) PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Se declaró abierta la Sesión iniciándose por:

A) SECRETARIA, RÉGIMEN JURÍDICO Y ORGANIZACIÓN:

1. APROBACIÓN BORRADORES ACTAS ANTERIORES.- Sometido a votación, el Ayuntamiento Pleno, con la abstención de los no asistentes a las sesiones, por mayoría, **ACORDÓ:**



Aprobar el Borrador del Acta número 30 de la Sesión Ordinaria celebrada el 30 de noviembre de 2018.

2. DISPOSICIONES OFICIALES Y CORRESPONDENCIA.- No hubo.

3. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL. a) DACIÓN CUENTA ACTAS: DEL 23/11/2018 AL 30/11/2018 (Actas núm. de la 110 a la 116).- Por el Sr. Secretario se puso en conocimiento de del Pleno Municipal que han estado a disposición de todos los miembros de la Corporación las Actas de la Junta de Gobierno Local de las sesiones celebradas desde el 23 de noviembre de 2018 al 30 de noviembre de 2018 (actas núms. de la **110** a la **116**).

El Ayuntamiento Pleno quedó debidamente enterado.

3. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL. b) DACIÓN CUENTA ACUERDOS.- No hubo.

3. JUNTA DE GOBIERNO LOCAL. c) RATIFICACIÓN ACUERDOS.- No hubo.

4. DECRETOS ALCALDÍA. a) DACIÓN CUENTA DECRETOS ALCALDÍA. DEL 27/11/2018 AL 11/12/2018.- Seguidamente por el Sr. Secretario se expuso que han estado a disposición de todos los miembros de la Corporación, los Decretos dictados por la Alcaldía-Presidencia durante los periodos comprendidos entre el 27 de noviembre de 2018 y el 11 de diciembre de 2018, numerados del **11321** al **11448**.

El Ayuntamiento Pleno quedó debidamente enterado.

4. DECRETOS ALCALDÍA. b) DACIÓN CUENTA DECRETOS ESPECÍFICOS. Decreto núm. 11438/2018 de fecha 11 de diciembre de 2018.- Seguidamente se dio lectura al Decreto reseñado en el que se dispone:

“**PRIMERO.**- Que la Junta de Gobierno Local ordinaria correspondiente al día 21 de diciembre de 2018 se celebrará el jueves día 20 de diciembre a las 9:30 horas.

SEGUNDO.- Dar cuenta del presente Decreto al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que celebre.”

El Ayuntamiento Pleno quedó debidamente enterado.

4. DECRETOS ALCALDÍA. c) RATIFICACIÓN DECRETOS. Decreto núm. 11372/2018 de fecha 03 de diciembre de 2018.- Seguidamente se dio lectura al Decreto reseñado en el que se dispone:

“**PRIMERO.**- Reconocer la labor de todos y cada uno de los integrante de la tripulación de “Nuestra Madre Loreto”, que serán recibidos a su vuelta al Puerto de Santa

Pola con un homenaje impulsado por este Ayuntamiento, que se publicitará y al que se invitará a todos los santapoleros y santapoleras.

SEGUNDO.- Conceder, en un acto institucional, a cada uno de los trece tripulantes de “Nuestra Madre Loreto”, la insignia de plata de la Villa de Santa Pola.

TERCERO.- Distinguir a la embarcación “Nuestra Madre Loreto” haciéndole entrega de un pergamino en reconocimiento por la labor humanitaria realizada.

CUARTO.- Solicitar a la Generalitat Valenciana que se conceda la Alta Distinción de la Generalitat a la tripulación de “Nuestra Madre Loreto” por el rescate humanitario de 12 migrantes en altamar.

QUINTO.- Solicitar al Gobierno de España, que se conceda la Medalla al Mérito en el Trabajo a la tripulación de “Nuestra Madre Loreto” por el rescate solidario y humanitario de 12 migrantes por encima de sus propios intereses.

SEXTO.- Que el presente Decreto se ratifique por el Pleno del Ayuntamiento.”

El Ayuntamiento Pleno acordó ratificar el citado decreto.

5. DACIÓN CUENTA RESOLUCIONES JUDICIALES.- No hubo.

B) PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR.

No hubo.

C) HACIENDA, CONTRATACIÓN PATRIMONIO Y ESPECIAL DE CUENTAS.

No hubo.

D) SOSTENIBILIDAD E INFRAESTRUCTURA.

No hubo.

E) POLÍTICAS SECTORIALES

Durante el debate del siguiente punto abandona el Salón de Sesiones el Sr. Soler Martínez.

6. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO LOCAL DE JUVENTUD.- Por el Sr. Secretario se dio lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Políticas Sectoriales en sesión ordinaria celebra del 10 de diciembre de 2018 en la que por mayoría se dictaminó favorablemente la propuesta de la concejalía de Juventud en la que se expone que visto el el informe emitido por el Jefe de Grupo Responsable de la Programación del Centro de Recursos Juveniles, en el que expone que en el Pleno del



Ayuntamiento del 28 de Septiembre de 2018, se llevó a aprobar inicialmente el Reglamento del Consejo Local de la Juventud.

Que dentro del periodo de alegaciones, y habiéndose presentado con fecha 31 de Octubre la siguiente alegación por parte de Doña Eva Mora Agulló como Concejal-Portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos:

“Que dado que en el seno del Plá Ciutat Santapolavant, uno de los pilares fundamentales es el eje 6, inclusión social, cultura, educación y juventud, consideramos que sería necesario que se contemplase la inclusión de la Agencia de Desarrollo Local en el Consejo Local de Juventud; en concreto, consideramos que sería interesante que se incluyera el técnico responsable del Pla Ciutat”.

Es por lo que esta Concejalía considera procedente incluir en el Reglamento del Consejo Local de Juventud, ampliando el artículo 11, Vocales, un punto más, al final, con el siguiente texto:

“Un/a representante de la Agencia de Desarrollo Local, a ser posible el técnico/a responsable del Pla Ciutat”.

Sometido a votación con nueve votos de abstención (PP) y once votos a favor (4 PSOE, 3 Compromís, 1 SSPSP, 1 EU, y 1 Ciudadanos y 1 Sr. Soler Sempere), el Ayuntamiento Pleno, por mayoría, **ACORDÓ:**

PRIMERO: Estimar la alegación presentada por Doña Eva Mora Agulló como Concejal-Portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos, referente a la inclusión de un vocal representante de la Agencia de Desarrollo Local, en el Consejo Local de la Juventud.

SEGUNDO: Incluir en el Reglamento del Consejo Local de Juventud, en el artículo 11. Vocales, un miembro más, con el siguiente texto:

“e. Un/a representante de la Agencia de Desarrollo Local, a ser posible el técnico/a responsable del Pla Ciutat”.

TERCERO: Aprobar definitivamente el Reglamento del Consejo Local de Juventud, el cual obra en el expediente.

CUARTO: Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia el texto integro del citado Reglamento, por el plazo de 15 días hábiles, entrado en vigor una vez transcurrido dicho plazo, de conformidad con los artículos 70.2 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

QUINTO: Publicar el Reglamento del Consejo Local de Juventud en la página Web del Ayuntamiento, así como en la página Web de Transparencia.

Se incorpora al Salón de Sesiones el Sr. Soler Martínez.

7. DACIÓN CUENTA DE LA ESTRATEGIA DE ACCIÓN COMUNITARIA “SANTA POLA ASUME LA CULTURA DE IGUALDAD”.- Por el Sr. Secretario se dio lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Políticas Sectoriales en sesión ordinaria celebra del 10 de diciembre de 2018 en la que por mayoría se dictaminó favorablemente la propuesta de la concejalía de Igualdad y Diversidad en la que se expone que en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola, en las sesiones de fecha 22 de noviembre y 3 de

diciembre del corriente año, se dio cuenta del documento que recoge la Propuesta de Acción Comunitaria “Santa Pola asume la cultura de Igualdad”.

Esta acción comunitaria se centra en la visión “Santa Pola por la igualdad entre mujeres y hombres”, cuya misión es desarrollar una ciudadanía que asuma la cultura de igualdad entre hombres y mujeres, donde se definen los siguientes objetivos globales:

Promover una comunidad libre de estereotipos de género, sexismo, misoginia, machismo y discriminaciones por razones de sexo.

Promover la igualdad entre hombres y mujeres en los niveles de trato, representación, reconocimiento y oportunidades.

Promover el uso del lenguaje (escrito y visual) no sexista e inclusivo como motor fundamental de cambio para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Promover la generación de dotaciones que aborden las necesidades específicas de las mujeres, como medida compensatoria contra la desigualdad estructural existente en la sociedad actual.

Promover políticas estructurales que generen plataformas sólidas para la creación de sociedades igualitarias.

Abierto el turno de intervenciones hizo uso de la palabra el **Sr. Ortiz Pérez** explicando que como después Fuera del Orden del Día se tratara el II Plan de Igualdad comentará toda la estrategia lleva a cabo y decir que todos los documentos se publicarán para que estén a disposición de toda la ciudadanía.

El Ayuntamiento Pleno quedó enterado del documento que recoge la Estrategia de Acción Comunitaria elaborada, entre otros trabajos, por la Técnica Doña Lydia Delicado Moratalla, doctora en Estudios Interdisciplinarios de Género, al amparo de la Subvención concedida por la Excm. Diputación Provincial de “Elaboración del II Plan de Políticas Locales de Igualdad (2018-2022)

F) PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN GRUPOS POLITICOS MUNICIPALES

No hubo.

G) MOCIONES SIN CONTENIDO ADMINISTRATIVO

No hubo.

H) ASUNTOS FUERA DEL ORDEN DEL DIA

Previamente de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 del Real Decreto-Legislativo 781/1986 y 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, se sometió a votación la inclusión de los puntos que a continuación se reseñan, aprobándose por unanimidad de los presentes en total veintiuno la especial y previa declaración de urgencia para la inclusión de los siguientes asuntos:



1. APROBACIÓN CALENDARIO FISCAL 2019.- Por el Sr. Secretario se dio lectura a la Propuesta de la Concejalía de Organización, Gestión y Atención Ciudadana en la que propone que se apruebe el calendario fiscal para el ejercicio 2019.

Sometido a votación el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los presentes en total veintiuno **ACORDÓ:**

PRIMERO.- La aprobación del calendario fiscal para el ejercicio 2019, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ordenanza de Recaudación:

1. TASAS PUESTOS Y CASSETAS MERCADO CENTRAL

PERIODO	PERIODO DE COBRO RECIBOS NO DOMICILIADOS	FECHA DE COBRO RECIBOS DOMICILIADOS
1 ^{er} trimestre	15 de enero de 15 de marzo	1 de marzo
2 ^o trimestre	15 de abril a 15 de junio	1 de junio
3 ^{er} trimestre	15 de julio a 15 de septiembre	1 de septiembre
4 ^o trimestre	15 de octubre a 15 de diciembre	1 de diciembre

2. TASAS PUESTOS MERCADILLOS

PERIODO	PERIODO DE COBRO RECIBOS NO DOMICILIADOS	FECHA DE COBRO RECIBOS DOMICILIADOS
1 ^{er} trimestre	15 de enero a 15 de marzo	1 de marzo
2 ^o trimestre	15 de abril a 15 de junio	1 de junio
3 ^{er} trimestre	15 de julio a 15 de septiembre	1 de septiembre
4 ^o trimestre	15 de octubre a 15 de diciembre	1 de diciembre

3. IMPUESTO DE VEHÍCULOS TRACCIÓN MECÁNICA

PERIODO	PERIODO DE COBRO RECIBOS NO DOMICILIADOS	FECHA DE COBRO RECIBOS DOMICILIADOS
ANUAL	15 de abril a 15 de junio	1 de junio

4. TASAS TAXIS Y QUIOSCOS DE INSTALACIÓN FIJA

PERIODO	PERIODO DE COBRO RECIBOS NO DOMICILIADOS	FECHA DE COBRO RECIBOS DOMICILIADOS
ANUAL	15 de agosto a 15 de octubre	1 de octubre

5. TASAS POR RECOGIDA DE BASURAS Y ENTRADA DE VEHÍCULOS

PERIODO	PERIODO DE COBRO RECIBOS NO DOMICILIADOS	FECHA DE COBRO RECIBOS DOMICILIADOS
---------	--	-------------------------------------

ANUAL	15 de octubre a 15 de diciembre	1 de diciembre
-------	---------------------------------	----------------

* Si el último día del plazo es sábado, domingo o festivo, el pago se podrá realizar el siguiente día hábil.

SEGUNDO.- Los medios de pago:

- En cualquiera de las oficinas de los Bancos y Cajas de Ahorro que tengan la condición de entidad colaboradora con el Ayuntamiento, y a través de la banca electrónica de dichas entidades que permitan esta modalidad de ingreso.
- En la Tesorería del Ayuntamiento, a través de terminal punto de venta (TPV).
- Mediante TPV on-line, instalada en la página web del Ayuntamiento.

TERCERO.- Los contribuyentes efectuarán el ingreso en horas de atención al público de cada Entidad, exceptuando la forma on line, que podrá utilizarse cualquier día de la semana.

CUARTO.- El ingreso en las entidades mencionadas se hará utilizando la documentación de pago de cada tributo que, a dichos efectos se remita desde el Ayuntamiento a los contribuyentes. No obstante, la no recepción del recibo en el domicilio del contribuyente no exime de la obligación de pago en el período voluntario establecido. Caso de no recibir el documento, deberá solicitarlo antes de que finalice el plazo en la Oficina de Rentas del Ayuntamiento.

QUINTO.- Al término del período de pago que se establece en cada caso, si no se hubiera hecho efectiva la deuda tributaria, se devengarán los siguientes recargos:

- Recargo ejecutivo: Será del 5%, sin intereses de demora, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario, antes de la notificación de la providencia de apremio.
- Recargo de apremio reducido: Será del 10%, sin intereses de demora, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo de ingreso de las deudas apremiadas.
- Recargo de apremio ordinario: será del 20% más los intereses de demora, calculados sobre el importe no ingresado en plazo, y que será aplicable si no se cumplen las condiciones anteriores.

SEXTO.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios y en la página web municipal.

SÉPTIMO.- Dar cuenta en la próxima Comisión Informativa de Hacienda, Contratación y Patrimonio y Especial de Cuentas.

2. REFUNDIDO MODIFICACIÓN PUNTUAL N° 11 CEIP II GRAN ALACANT.- Por el Sr. Secretaria se dio lectura a la Propuesta de la Concejalía de Sostenibilidad en la que se expone que habiendo remitido la Modificación Puntual n.º 11 CEIP II de Gran Alacant para su aprobación definitiva por la Generalitat Valenciana, ha sido tratada la misma en Comisión Informativa de fecha 19 de noviembre de 2018, quedando sobre la mesa, en tanto se produce las condiciones impuestas al informe favorable, pero condicionado ,de la Conselleria de Educación, y se emite el informe acerca de la posible afección, en su caso, de la Confederación Hidrográfica del Júcar.



En la Comisión Informativa de fecha 19 de noviembre de 2018, previa a tratar el asunto por la Comisión Territorial de Urbanismo, fue la citada modificación puntual, con el número de expediente PL-18/0310, a la que se hizo las siguientes consideraciones técnico-jurídicas:

- 1) La tramitación ha sido correcta
- 2) La documentación se considera completa a los efectos del artículo 34 LOTUP
- 3) Las determinaciones contenidas en el expediente se consideran correctas desde el punto de vista de cumplimiento de la LOTUP, si bien el expediente debe contar con el informe favorable de la Consellería d'Educació, Investigació, Cultura i Sport.
- 4) La Comisión Territorial de Urbanismo es el órgano competente para resolver sobre la aprobación definitiva de Planes Generales y sus modificaciones, siempre que afecten a la ordenación estructural.

Según se desprende del acta, además, en la sesión celebrada el 19 de noviembre del presente año, el representante de la Confederación Hidrográfica del Júcar solicita se le remita el expediente para que se emita informe, por si hubiera incidencia en zonas de afección de cauces públicos.

Ha sido remitido informe de la Secretaría Autonómica de Educación, que ha sido recibido en fecha 27 de noviembre del presente año, con registro de entrada nº 38313, remitido por la Jefa del Servicio de Infraestructuras Educativas, Dña María Vicenta Darfés Piqueres, en el que se adjunta el informe del Jefe del Servicio de Planificación Educativa, D Rafael Fresquet Fayos, en base al cual se han realizado los requerimientos solicitados e incluido en un documento refundido de la modificación puntual, que se trae a este Pleno.

Dado que los condicionantes eran el cumplimiento de las condiciones de la Conselleria de Educación, y la remisión del expediente a la Confederación Hidrográfica del Júcar para que valorase la posible incidencia en el barranc dels Botelles, es por lo que en cumplimiento de lo solicitado,

Sometido a votación el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los presentes en total veintiuno **ACORDÓ**:

PRIMERO.- Aprobar el refundido de textos y planos de la Modificación Puntual nº11 incluyendo todas las condiciones impuestas en el informe emitido por la Conselleria de Educación, de conformidad con el informe técnico emitido por la arquitecta municipal, explicativo de las correcciones, y el anexo topográfico que se que se adjunta en formato digital, procedente del proyecto de urbanización de los viales que rodean la parcela escolar.

SEGUNDO.- Remitir el citado Refundido a la Conselleria de Educación, a la Confederación Hidrográfica del Júcar y a la Dirección Territorial de Urbanismo, en cumplimiento de lo acordado en al Comisión Informativa de 19 de noviembre de 2018, a los efectos de la emisión de los correspondientes informes y de su aprobación definitiva.

TERCERO.- Dar cuenta en la próxima Comisión Informativa de Sostenibilidad e Infraestructura.

3. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA.- Por el Sr. Secretario se dio cuenta del dictamen de la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interno en la que se

dictaminó favorablemente la Propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos en la que se expone que con fecha 3 de diciembre de 2018 por la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Igualdad en sesión extraordinaria acordó aprobar el borrador del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola con vigencia de tres años y posibilidad de prórroga por dos años más, y solicitando que se emitiera informe sobre el citado borrador al Servicio de Recursos Humanos y T.A.G del Departamento de Contratación.

Por otro lado se solicita del Pleno Municipal un reconocimiento explícito para todas las personas que construyeron a la elaboración y posterior ejecución del I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola.

Con fecha 10 de diciembre la Técnico de Administración General del Departamento de Contratación emite informe en el que se indica que no se advierten discrepancia entre las medidas incluidas en el borrador del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de este Ayuntamiento.

Con fecha 11 de diciembre la Jefa del Servicio de Recursos Humanos emite informe en el que se establece que las acciones correspondientes al área recursos humanos prevista en el borrador del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Pola, se considera que las mismas se ajustan a derecho con las siguientes salvedades:

“- Acción 3.3.: contempla invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento

Podría ser así, siempre y cuando el proceso selectivo no estuviera expresamente regulado por una ley, como es el caso de los procesos selectivos correspondientes a la Policía Local.

- Acción 3.4: dispone realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a la mujer en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados.

Se desconoce a qué acciones compensatorias se refiere. En ningún caso las mismas podrán conculcar los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad que debe respetar todo proceso selectivo.

- Acción 3.9: consiste en profundizar en la implantación de medidas de conciliación y poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes.

Dichas medidas de conciliación no podrán incidir en aquellos aspectos respecto de los cuales la Administración Local no tiene competencia y que están sometidos a su regulación mediante Ley.”

Por otro lado por parte del la Jefa de Negociado de Personal se ha emitido informe en relación a la petición de la Comisión de de Seguimiento y Evaluación de la Igualdad al Ayuntamiento en Pleno Municipal para que se realice un reconocimiento explícito para todas las personas que contribuyeron a la elaboración y posterior ejecución del I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola, en el que se establece que en la actualidad el único reconocimiento que se puede otorgar a los empleados públicos elogiados es una felicitación para que conste en su expediente personal.



No obstante en la citada propuesta no existe relación de personas a las que otorgar tales recompensas.

Abierto el turno de intervenciones hizo uso de la palabra el **Sr. Ortiz Pérez** explicando que este año se ha solicitado, después de dos prórrogas del primer Plan, una subvención para elaborar unas estrategias de política local en materia de igualdad, cuya conclusión de trabajo fue la elaboración del anterior punto, que era la estrategia comunitaria, en la que Santa Pola asume la cultura de igualdad que van a ser puntos de máximos para la ciudad de Santa Pola en materia de igualdad en todos los ámbitos, sociales, sanitarios, educativos de seguridad y demás y que va a ser publicado para que toda la población pueda inspirarse a la hora de trabajar la igualdad en Santa Pola con el Ayuntamiento. En este caso se presenta el II Plan de Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para el Ayuntamiento de Santa Pola. Indica que hay que dar las gracias tanto a la técnica responsable del trabajo, de entrevistas con los Grupos Políticos, a los Grupos Políticos por haber accedido a las entrevistas, a la redacción, a la Comisión de Igualdad y Sindicatos y todas las personas que han aportado para concluir con este II Plan que a partir del año que viene ya será viable para todo el funcionariado, para todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y a toda la ciudadanía que ha participado en el diseño de estos documentos. Como no, el segundo punto del acuerdo será un reconocimiento explícito de las personas que hicieron el I Plan, sobre todo la Concejalía e Igualdad y lo harán también viable y a partir del año que viene que se tendrán ya unos documentos que se consideran de máximos con puntos muy ambiciosos a la hora de trabajar y debatir en Santa Pola en materia de Igualdad, a lo que se suma la reciente Unidad de Género de la Policía Local, impulsada desde el ámbito de la Policía y de Personal a los que quiere agradecer encarecidamente su implicación. También toda esa estrategia, junto con el acuerdo comarcal que se ha firmado con Crevillente y Elche servirá para optimizar recursos y trabajar sobre ello. Además indica que el siguiente martes se asistirá a la subvención del Pacto de Estado por la Violencia de Género al que citó a la Alcaldía y a él la Subdelegada del Gobierno. Asistirán para ver como se van a recibir todas las inversiones en relación al pacto de violencia de género, en el que Santa Pola estará presente. Agradece a todas las personas que han contribuido, que han puesto sus apuntes. También a personal y contratación que han hecho sus informes y explica que para el año próximo tendrán ese Plan y en principio estará hasta el 2020.

La **Sra. Blasco Amorós**, interviene para indicar que el Grupo del Partido Popular va a votar a favor. Quiere agradecer, y lo ha dicho antes en la Comisión que se ha celebrado, la implicación, tanto a la hora de realizar el I Plan, de todos los Grupos Políticos, de los sindicatos y de toda la participación ciudadana que se pudo llevar a cabo. No fue fácil, tal y como se lo transmitió al Sr. Ortiz, porque es un tema que se tiene que seguir trabajando para que se tenga esa conciencia y conseguir esa igualdad. Desde luego para su Grupo es un placer trabajar en estos temas y piensan que se debe aprobar por unanimidad ya que se debe solucionar entre todos, la parte política tienen que poner su granito de arena y desde luego el voto de su Grupo va a ser a favor.

Sometido a votación el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los presentes en total veintiuno **ACORDÓ:**

PRIMERO.- Aprobar el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Pola que se acompaña como Anexo con las siguientes modificaciones:

A) Acción 3.3.:

Donde dice:

- contempla invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento

Debe decir:

- contempla invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, **siempre y cuando el proceso selectivo no estuviera expresamente regulado por una ley.**

B) Acción 3.4:

Donde dice:

- dispone realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a la mujer en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados.

Debe decir:

- dispone realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a la mujer en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados, **siempre que dichas acciones no conculquen los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad que debe respetar todo proceso selectivo.**

C) Acción 3.9:

Donde dice:

- consiste en profundizar en la implantación de medidas de conciliación y poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes.

Debe decir:

- consiste en profundizar en la implantación de medidas de conciliación y poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustas, **en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias.**

Una vez aplicadas las modificaciones el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Pola quedaría:

INTRODUCCIÓN - MARCO LEGAL

La realización de este II Plan de Igualdad obedece al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45. A continuación, se resume el marco legal actual:

Ámbito internacional

Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, iniciando un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el mercado laboral.



Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. En su Artículo 11 exige la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995. El apartado F (La mujer y la economía) incluye, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

-Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el 'mainstreaming' (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

-La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

Ámbito Comunitario

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Amsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantizar la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que "ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales." (Art. 141).

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este I Plan de Igualdad es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:
 - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).
 - II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).
 - III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).
 - IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).
 - V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).
 - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
 - Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, que señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los agentes sociales deben poner en marcha medidas de acción positiva destinadas a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, para evitar “los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales”.
 - La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de



acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Todo ello abarca, también, el rol de empleador de la institución municipal, incluyendo la organización del trabajo y las condiciones laborales.

Ámbito nacional

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

- El 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 (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el EBEP exige el cumplimiento de un Código de Conducta (art. 52) señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos (art. 53) evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por último, la Disposición adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ámbito regional

- Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, especialmente en su Título II, Capítulo III de Igualdad en el ámbito laboral:
 - Artículo 13, Acceso al empleo en condiciones de igualdad: la Ley ampara todas las medidas adecuadas para el cumplimiento de la igualdad en el acceso al empleo
 - Artículo 14, Igualdad y mujeres con discapacidad: La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos.
 - Artículo 17, Conciliación de vida familiar y laboral: La administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.
 - Artículo 20-2, los Planes de Igualdad en las empresas: se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Así como el Título III de Igualdad y Administración Pública:



- Artículo 44, Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo: Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

- Artículo 45, Igualdad en la promoción interna: Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

- Artículo 48, el lenguaje no sexista en los escritos administrativos: Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

Este II Plan de Igualdad tiene como principios rectores:

- la igualdad de trato,
- la igualdad de reconocimiento
- y la igualdad de representación

para mujeres y hombres. Con base en estos principios, se definen las acciones para lograr los objetivos planteados.

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA		
LÍNEA MAESTRA 1: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN		
OBJETIVO 1: INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN Y EN LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL		
ACCIONES	ÁREA/DEPARTAMENTO	INDICADORES
1.1. Crear y establecer la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Igualdad	Concejalía de Igualdad	Creada la Comisión, con nombramiento de personas con responsabilidades concretas
1.2. Crear y establecer una unidad de género en la institución	Concejalía de Igualdad	Creada la unidad y en funcionamiento, con presupuesto asignado

<p>1.3. Designar una persona por cada área/departamento que se encargue de coordinar y hacer el seguimiento de las acciones del Plan, así como de informar a la Comisión de Igualdad</p>	<p>Todas las áreas y todos los departamentos</p>	<p>Nº de personas designadas.</p> <p>Nº de documentos que acrediten la coordinación/ejecución/seguimiento de las acciones, que se han enviado a la Comisión de Igualdad</p>
<p>1.4. Diseñar e incorporar cláusulas de igualdad para las contrataciones externas</p>	<p>Contratación</p> <p>Concejalía de Igualdad</p>	<p>Nº de contrataciones que han incorporado y cumplido cláusulas de igualdad</p>
<p>1.5. Incluir la variable de sexo en todos los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos...etc.</p>	<p>Todas las áreas y departamentos</p>	<p>Nº de documentos han incluido la variable de sexo</p>
<p>1.6. Incluir la variable de sexo en todas las encuestas, estudios, estadísticas que realice el Ayuntamiento</p>	<p>Todas las áreas y departamentos</p>	<p>Nº de documentos han incluido la variable de sexo</p>
<p>1.7. Incluir la variable de sexo en todas las bases de datos que maneja la institución, vinculadas a personas y a todo aquello que hacen las personas</p>	<p>Todas las áreas y departamentos</p>	<p>Nº de bases de datos que han sido actualizadas</p>
<p>1.8. Procurar el equilibrio de sexos en la concesión de distinciones</p>	<p>Régimen interno</p>	<p>Nº de distinciones otorgadas a mujeres y hombres</p>
<p>1.9. Introducir las dimensiones de sexo y de género en la prevención de riesgos laborales</p>	<p>Recursos humanos - responsable de riesgos laborales</p>	<p>Se produce una actualización del plan de prevención de riesgos laborales que contempla dicha perspectiva.</p> <p>Entregado el nuevo plan a la Comisión</p>



		de Igualdad.
1.10. Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento, así como de la adecuación de las instalaciones	Recursos humanos Infraestructuras	Entregado a la Comisión de Igualdad el informe del análisis. Entregado a la Comisión de Igualdad un estudio de idoneidad o adecuación de instalaciones, servicios y recursos para ambos sexos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres
1.11. Incorporar los riesgos psicosociales con perspectiva de género a las políticas de prevención de riesgos laborales	Recursos humanos Concejalía de Igualdad	Nº de riesgos psicosociales que se han incluido.
1.12. Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Concejalía de Igualdad Área de Comunicación	Nº y tipo de acciones de difusión que se han realizado
1.13. Diseñar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con perspectiva de igualdad	Recursos humanos	Pendiente de Realización.
OBJETIVO 2: UTILIZAR Y GARANTIZAR UN LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO		
ACCIONES	ÁREA	INDICADORES
2.1. Difundir periódicamente las guías de lenguaje inclusivo en	Área de Comunicación	El personal de la plantilla del Ayuntamiento recibe periódicamente un correo electrónico con difusión de la

Castellano y en Valencià	Concejalía de Igualdad	guía.
2.2. Incluir módulos de lenguaje inclusivo en todas las formaciones, especialmente en las relacionadas con comunicación interna y externa	Contratación Concejalía de Igualdad	Nº de programas de formación que incluyen los módulos de uso de lenguaje inclusivo.
2.3. Incluir un tema de lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento	Recursos humanos Concejalía de Igualdad	Nº de convocatorias que incluyen un tema de lenguaje inclusivo
2.4. Garantizar que todos los contenidos de la web del Ayuntamiento incorporan un lenguaje inclusivo, también en las imágenes, para que éstas no sean ni sexistas ni estereotipadas en cuanto a roles y representaciones de género	Área de comunicación	Se han actualizado todos los contenidos de la web
2.5. Actualizar al lenguaje no discriminatorio todos los documentos administrativos internos y externos de la institución	Todas las áreas y departamentos	Proporción de documentos de la institución que han sido actualizados
2.6. Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan contenidos sexistas o estereotipados	Área de prensa y comunicación	La Comisión de Igualdad emite el visto bueno en todas las campañas. Nº de documentos emitidos con el visto bueno.



2.7. Cambiar la señalética de la institución (símbolos, carteles, imágenes) de forma que incluyan a mujeres y hombres y sin connotaciones estereotipadas	Régimen interno	Nº de símbolos y ubicaciones que han sido cambiados
LÍNEA MAESTRA 2: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA		
OBJETIVO 3: CONSEGUIR LA IGUALDAD PARA TODO EL PERSONAL		
ACCIONES	ÁREA	INDICADORES
3.1. Incluir información sobre el sexo infrarrepresentado en el departamento que acogerá a la persona seleccionada, en cada una de las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento	Recursos humanos Contratación	Nº de nuevas convocatorias que incorporan la información
3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas	Recursos humanos	Nº de bases de convocatoria que han realizado la modificación
3.3 Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, siempre y cuando el proceso selectivo no estuviera expresamente regulado por una ley.	Recursos humanos	Nº de pruebas de selección que han invertido el orden
3.4. Realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a las mujeres en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados, siempre que dichas acciones no conculquen los	Recursos humanos Concejalía de Igualdad	Nº de acciones compensatorias incluidas

principios de igualdad, merito y capacidad y publicidad que debe respetar todo proceso selectivo.		
3.5. Incorporar obligatoriamente un tema de Igualdad en las convocatorias de empleo público (grupos AP, C2 y C1) y dos temas de Igualdad para las convocatorias de grupos A1 y A2.	Recursos humanos	Nº de convocatorias que han incluido los temas
3.6. Implementar el lenguaje inclusivo en todas las bases de las convocatorias de empleo público.	Recursos humanos	Nº de bases con lenguaje inclusivo
3.7. Garantizar en el plan de formación la preferencia en la adjudicación de plazas a las personas que se reincorporan tras permisos y excedencias por cuidado de menores y dependientes	Recursos humanos	Nº de personas que se reincorporan y acceden a formación en relación a las personas que no
3.8. Realizar seguimiento de la evolución de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad	Concejalía de Igualdad	Nº de mujeres que son promocionadas. Nº de hombres que son promocionados.
3.9. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes, en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias.	Concejalía de Igualdad Recursos Humanos Mesa de negociación	El canal de recogida de sugerencias funciona. Nº de sugerencias realizadas.
3.10. Analizar y promover la igualdad en la designación de	Concejalía de Igualdad	Nº de complementos designados a



AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA
AJUNTAMENT DE SANTA POLA

Plaça Constitució, 1 – 03130 Santa Pola (Alacant) – Telf.: 96-541.11.00 – Fax: 96-541.46.51 – www.santapola.es

complementos de productividad y gratificaciones	Recursos humanos	mujeres y a hombres
3.11. Establecer la paridad de hombres y mujeres en todos los tribunales de selección	Recursos humanos Mesa paritaria	Nº de tribunales de selección que han respetado la paridad, en relación al total de tribunales organizados cada semestre.
3.12. Fomentar las imágenes de profesiones, funciones, de mujeres y hombres que no sean estereotipadas en las redes sociales y la web municipal (mujeres policía, hombres en servicios sociales, mujeres jardineras, hombres en servicio de limpieza...)	Área de comunicación Concejalía de Igualdad	Nº de acciones de fomento realizadas.
3.13. Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones	Concejalía de Igualdad	Nº de denominaciones que han sido corregidas
3.14. Realizar las formaciones en materia de igualdad en horario de trabajo	Concejalía de Igualdad	Nº de formaciones sobre igualdad que se han realizado dentro del horario de trabajo
3.15. Incluir la opción de formación online, especialmente en aquellos programas que sirvan para promocionar	ADL Concejalía de Igualdad Comunicación	Nº de formaciones que se han ofrecido online, en relación al total de formaciones realizadas, que cuentan para promocionar

VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN

La vigencia de este Plan es de tres años, a contar desde su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento. Todas las acciones del Plan tienen una temporalización permanente, durante todo el tiempo de vigencia del Plan. Tras su finalización se propone la posibilidad de una prórroga anual hasta dos años más.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN

Como queda indicado en este II Plan de Igualdad, se creará una Comisión de seguimiento y evaluación de la Igualdad en el Ayuntamiento, compuesta por:

- Grupos políticos
- Personal voluntario del Ayuntamiento (cinco vocales de diferentes áreas que deseen participar)
- Sindicatos
- Agente de Igualdad
- Departamento de Recursos Humanos

Ya existe un Reglamento de la Comisión del I Plan, que se mantendrá y se adaptará con:

- Velar por el cumplimiento del Plan.
- Realización de un cronograma de objetivos y trabajo
- Facilitar la asimilación y la implantación de la cultura de igualdad en la organización.
- Asesorar a la organización en lo relativo al Plan de Igualdad.
- Impulsar el conocimiento efectivo del Plan en todo el personal del Ayuntamiento de Santa Pola.
- Crear un equipo que organice un plan de trabajo específico y sistemático, con personas que asuman responsabilidades concretas, para realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones del Plan.
- Mantener reuniones de trabajo, coordinación, seguimiento e información periódicas.
- Crear herramientas concretas, sencillas y eficaces que permitan el seguimiento del Plan.
- Solicitar a todas las áreas implicadas, un cuestionario semestral de acciones del Plan, en desarrollo y cumplidas. Las áreas estarán obligadas a completar el cuestionario y enviarlo a la Comisión dentro del plazo. El cuestionario se enfocará de acuerdo a los indicadores del Plan.
- Crear un archivo de documentación vinculada al seguimiento del Plan de Igualdad.
- Emitir un informe anual de la situación de cumplimiento de las acciones del Plan, que se compartirá con todo el personal de la plantilla.
- Evaluar y dejar constancia documental del grado de cumplimiento de los indicadores del Plan.
- Realizar la evaluación final de la ejecución del Plan de cara a la finalización de su vigencia, de manera que exista la información necesaria para diagnosticar las necesidades de un futuro III Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad del Ayuntamiento, entrará en vigor en el momento en el que sea aprobado por el Pleno.



SEGUNDO: Solicitar al Pleno Municipal un reconocimiento explícito para todas las personas que contribuyeron a la elaboración y posterior ejecución del I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola.

4. MODIFICACIÓN ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL COLECTIVO DE LA POLICÍA LOCAL.- Por el Sr. Secretario se dio lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interno en la que se dictaminó favorablemente la Propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos en la que se expone que la Disposición adicional centésima cuarenta y cuarta *Jornada de trabajo en el Sector Público de la Ley 6/2018*, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 establece que la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

Asimismo establece que, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto del ejercicio anterior podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público.

Con fecha 10 de diciembre de 2018 se emite informe de intervención en el que se indica que se cumple el objetivo de estabilidad presupuestaria (equilibrio o superávit), la regla de gasto y el objetivo de límite de deuda.

A petición de esta Concejalía se han realizando la gestiones necesaria para llevar a aprobar el cómputo derivado de realizar una jornada de trabajo de 35 horas semanales en cómputo anual.

El Ayuntamiento en Pleno con fecha 26 de Enero y 29 de Junio de 2018 aprobó el acuerdo de condiciones de trabajo para el colectivo de la Policía Local, en el que se establecen entre otros extremos que *“La jornada de trabajo del personal adscrito a este régimen de servicio será en cómputo anual la misma que se fije con carácter general para el resto de los funcionarios del Ayuntamiento de Santa Pola”*

Dicha modificación en la jornada de trabajo anual hace necesario la modificación del acuerdo de la Policía Local en varios aspectos de la misma.

Abierto el turno de intervenciones la **Sra. Alcaldesa** explica que como ha comentado anteriormente el Concejal del Área en la Comisión Informativa, ha sido unas modificaciones de acuerdo con los Sindicatos, pactadas, y creen que va a favorecer el desarrollo de la actividad en el municipio del colectivo de la Policía Local.

Sometido a votación el Ayuntamiento Pleno por unanimidad de los presentes en total veintiuno **ACORDÓ:**

PRIMERO.- Modificar el acuerdo de Pleno de fechas 26 de Enero y 29 de junio de 2018 sobre Condiciones de Trabajo para el Colectivo de la Policía Local en los siguientes términos:

A) EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Donde dice:

...///

Considerando la legislación específica de ámbito valenciano con relación a la creación, estructura, organización y funcionamiento de los policías locales, regulado en la Ley 6/1999, de 19 de abril, de policías locales y de coordinación de las policías locales de la Comunidad Valenciana, los arts. 6 y 7 del Decreto 19/2003 de 4 de marzo, del Consell de la Generalidad, por el que se regula la Norma-Marco sobre estructura, organización y funcionamiento de los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana y demás normativa de aplicación., así como el art. 159 de la Ley 8/2010 de 23 de junio de régimen local de la Comunidad valenciana, y 44, 45 a) y 68 de la ley 10/ 2010 de 9 de julio de ordenación de la Función Pública Valenciana.

Debe decir:

...///

Considerando la legislación específica de ámbito valenciano con relación a la creación, estructura, organización y funcionamiento de los policías locales, regulado en **la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana**, los arts. 6 y 7 del Decreto 19/2003 de 4 de marzo, del Consell de la Generalidad, por el que se regula la Norma-Marco sobre estructura, organización y funcionamiento de los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana y demás normativa de aplicación., así como el art. 159 de la Ley 8/2010 de 23 de junio de régimen local de la Comunidad valenciana, y 44, 45 a) y 68 de la ley 10/ 2010 de 9 de julio de ordenación de la Función Pública Valenciana.

B) Artículo 6º.- Sistemas de trabajo

Donde dice:

Sistema de trabajo 7x7:

Se establece como sistema de trabajo para los turnos operativos de mañana, tarde y noche, el denominado **7x7** con 7 jornadas de trabajo de 8 horas 50 minutos y 7 jornadas de descanso, con fines de semana libres alternos.

Los funcionarios adscritos a este sistema realizarán un total de 183 jornadas anuales de trabajo (184 jornadas anuales en caso de año bisiesto) de 8 horas 50 minutos, lo cual supondrá un exceso horario, en cómputo anual, respecto al establecido para el resto de funcionarios del Ayuntamiento de Santa Pola, percibiendo en consecuencia un complemento de productividad que retribuya estas circunstancias.

...///...

Sistema de trabajo 5x2:

...///...

Los funcionarios adscritos a este sistema realizarán un total de 216 jornadas anuales de trabajo (217 jornadas anuales en caso de año bisiesto), consistentes en la realización de 5 jornadas de trabajo de 7:30 horas y 2 jornadas de descanso. Realizarán el mismo cómputo anual de horas que el resto de funcionarios del Ayuntamiento de Santa Pola.

...///...

Debe decir:

Sistema de trabajo 7x7:



Se establece como sistema de trabajo para los turnos operativos de mañana, tarde y noche, el denominado **7x7** con 7 jornadas de trabajo de 8 horas 50 minutos y 7 jornadas de descanso, con fines de semana libres alternos.

Los funcionarios adscritos a este sistema realizarán un total de 183 jornadas anuales de trabajo (184 jornadas anuales en caso de año bisiesto) de 8 horas 50 minutos, lo cual supondrá un exceso horario, en cómputo anual, respecto al establecido para el resto de funcionarios del Ayuntamiento de Santa Pola, percibiendo en consecuencia un complemento de productividad que retribuya estas circunstancias, **o la correspondiente compensación horaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente acuerdo.**

...///...

Sistema de trabajo 5x2:

...///...

Los funcionarios adscritos a este sistema 5 jornadas de trabajo de y 2 jornadas de descanso. En todo caso realizarán el mismo cómputo anual de horas que el resto de funcionarios del Ayuntamiento de Santa Pola.

...///...

C) Artículo 15º.- Formación

Donde dice:

Los miembros de la Policía Local de Santa Pola recibirán una formación y capacitación de carácter Profesional y permanente que garantice el adecuado cumplimiento de sus funciones, cuyos objetivos y métodos didácticos se adecuaran a los principios básicos de actuación policial.

Para el personal de la policía local acogido al sistema de trabajo de turno operativo 7x7, se incluirán en cómputo anual, 40 horas de formación, las cuales se realizarán fuera de la jornada laboral. Deberán ser efectivamente realizadas y justificarse con carácter anual.

El personal de la Policía Local acogido al sistema 5x2 realizará la formación equivalente a 40 horas anuales fuera de su jornada laboral, compensándole en consecuencia con 5 días de libre disposición adicionales que seguirán un régimen análogo al establecido con carácter general para los asuntos propios. Las horas de formación deberán ser efectivamente realizadas y justificadas. En caso de no justificar la realización de la formación se perderá el derecho a su compensación.

Asimismo, los funcionarios de la Policía Local adscritos al sistema 7x7, realizarán 60 horas de formación adicional, fuera de la jornada laboral establecida, que supondrá una contraprestación económica de 2.000 € o la devolución de 10 días de libranza. El funcionario deberá manifestar expresamente, en la instancia de solicitud de turno y sistema de trabajo, el tipo de compensación por la que se opta. En su defecto, se aplicará con carácter general la compensación económica.

En caso de determinarse la compensación en devolución de días de libranza, deberán agruparse para su disfrute en un bloque de 7 días que deberán quedar establecidos en el cuadrante anual, el resto de días de devolución tendrán un tratamiento análogo a los días de asuntos propios.

Todos los días de libranza deberán respetar los servicios mínimos establecidos en este acuerdo para su disfrute.

Toda la formación deberá acreditarse del 1 de enero al 31 de agosto del año en curso. La cantidad económica será abonada en un pago único en la nómina del mes de septiembre del año en curso.

Las 60 horas de formación adicional se fijan para la realización de las jornadas formativas establecidas en el presente acuerdo.

En caso de no justificar la realización de la formación deberán compensarse con trabajo las horas no justificadas.

Por parte de la jefatura de la Policía Local y la concejalía de Policía Local, se presentará con carácter anual una propuesta sobre formación y adaptación profesional para completar un mínimo de 60 horas formativas anuales, en especial en las áreas de tiro, defensa policial y primeros auxilios; Igualmente en todas aquellas materias cuya necesidad venga derivada de innovaciones tecnológicas, modificación de procesos, normas y procedimientos u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación al puesto de trabajo.

Por otro lado, dada la singularidad del municipio, el servicio de policía local de Santa Pola exige el dominio de, al menos la lengua inglesa; lo que requiere en la definición del perfil profesional del policía la necesidad de acreditar las destrezas y habilidades en esta materia. En este sentido, por parte de la jefatura del cuerpo se incluirán también propuestas sobre formación y acreditación del dominio de la lengua inglesa para la Policía Local de Santa Pola.

Las propuestas serán valoradas en Consejo de Policía Local y en caso de proceder, se incluirán en el presupuesto correspondiente para su ejecución.

Debe decir:

Los miembros de la Policía Local de Santa Pola recibirán una formación y capacitación de carácter Profesional y permanente que garantice el adecuado cumplimiento de sus funciones, cuyos objetivos y métodos didácticos se adecuaran a los principios básicos de actuación policial.

Para el personal de la policía local acogido al sistema de trabajo de turno operativo 7x7, se incluirán en cómputo anual, 40 horas de formación, las cuales se realizarán fuera de la jornada laboral. Deberán ser efectivamente realizadas y justificarse con carácter anual.

El personal de la Policía Local acogido al sistema 5x2 realizará la formación equivalente a 40 horas anuales fuera de su jornada laboral, compensándole en consecuencia con 5 días de libre disposición adicionales que seguirán un régimen análogo al establecido con carácter general para los asuntos propios. Las horas de formación deberán ser efectivamente realizadas y justificadas. En caso de no justificar la realización de la formación se perderá el derecho a su compensación.

Toda la formación deberá acreditarse del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

En caso de no justificar la realización de la formación deberán compensarse con trabajo las horas no justificadas.

Por parte de la jefatura de la Policía Local y la concejalía de Policía Local, se presentará con carácter anual una propuesta sobre formación y adaptación profesional para completar un mínimo de 40 horas formativas anuales, en especial en las áreas de tiro, defensa policial y primeros auxilios; Igualmente en todas aquellas materias cuya necesidad venga derivada de



innovaciones tecnológicas, modificación de procesos, normas y procedimientos u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación al puesto de trabajo.

Por otro lado, dada la singularidad del municipio, el servicio de policía local de Santa Pola exige el dominio de, al menos la lengua inglesa; lo que requiere en la definición del perfil profesional del policía la necesidad de acreditar las destrezas y habilidades en esta materia. En este sentido, por parte de la jefatura del cuerpo se incluirán también propuestas sobre formación y acreditación del dominio de la lengua inglesa para la Policía Local de Santa Pola.

Las propuestas serán valoradas en Consejo de Policía Local y en caso de proceder, se incluirán en el presupuesto correspondiente para su ejecución.

D) Artículo 16º.- Días de libranza, vacaciones y asuntos propios por antigüedad

Donde dice:

1- Días de libranza por formación:

Al efecto de fijar las jornadas de libranza derivadas de la formación en el cuadrante anual, se iniciará previamente un proceso para obtener las preferencias de la plantilla considerando los servicios mínimos estipulados. El procedimiento se iniciará el 1 enero y finalizará el 15 de octubre del año en curso, en dicho periodo los interesados/as podrán presentar sus preferencias a través del registro de la oficina de administración de la policía local. Transcurrido dicho periodo, la planificación anual de las jornadas de disfrute, que se incluirán en cuadrante anual, se fijarán de común acuerdo una vez reunidas las concejalías de seguridad ciudadana y recursos humanos, jefatura de la policía local y los representantes sindicales atendiendo a los siguientes criterios:

Los periodos de disfrute se distribuirán de acuerdo con las preferencias de los funcionarios/as considerando los servicios mínimos establecidos para el adecuado funcionamiento de los servicios policiales.

Los funcionarios que optasen por la contraprestación por la formación adicional en días de libranza, para su disfrute, deberán quedar agrupados en un bloque de 7 días que quedarán establecidos en el cuadrante anual, el resto de días de devolución que correspondan tendrán un tratamiento análogo a los días de asuntos propios.

Debe decir:

1- Días de libranza derivados del exceso de jornada.

Al efecto de fijar las jornadas de libranza **derivadas del exceso de jornada** en el cuadrante anual, se iniciará previamente un proceso para obtener las preferencias de la plantilla considerando los servicios mínimos estipulados. El procedimiento se iniciará el 1 enero y finalizará el 15 de octubre del año en curso, en dicho periodo los interesados/as podrán presentar sus preferencias a través del registro de la oficina de administración de la policía local. Transcurrido dicho periodo, la planificación anual de las jornadas de disfrute, que se incluirán en cuadrante anual, se fijarán de común acuerdo una vez reunidas las concejalías de seguridad ciudadana y recursos humanos, jefatura de la policía local y los representantes sindicales atendiendo a los siguientes criterios:

Los periodos de disfrute se distribuirán de acuerdo con las preferencias de los funcionarios/as considerando los servicios mínimos establecidos para el adecuado funcionamiento de los servicios policiales.

Los funcionarios que optasen por la contraprestación por **el exceso de jornada** en días de libranza, para su disfrute, deberán quedar agrupados en un bloque de 7 días que quedarán establecidos en el cuadrante anual, el resto de días de devolución que correspondan tendrán un tratamiento análogo a los días de asuntos propios.

E) Artículo 18º.- Complemento de productividad por prolongación de jornada

Añadir al final del artículo:

Asimismo, los funcionarios/as de la Policía Local adscritos al sistema 7x7, podrán elegir la compensación del exceso de jornada realizado en cómputo anual en 10 jornadas de libranza, retribuyendo el exceso restante en los mismos términos establecidos en el presente artículo.

El funcionario/a deberá manifestar expresamente, en la instancia de solicitud de turno y sistema de trabajo, el tipo de compensación por la que se opta. En su defecto, se aplicará con carácter general la compensación económica.

Con el objeto de garantizar los servicios mínimos establecidos en el presente acuerdo, deberá computarse al menos 40 funcionarios/as inscritos/as al sistema 7x7 operativo con la compensación económica. En caso contrario, se convocará un Consejo de Policía donde se resolverá y garantizará, con informe motivado por la Jefatura, la adecuada prestación de los servicios policiales en base a los recursos humanos disponibles.

En caso de determinarse la compensación en devolución de días de libranza, deberán agruparse para su disfrute en un bloque de 7 días que deberán quedar establecidos en el cuadrante anual, los 3 días restantes de devolución tendrán un tratamiento análogo a los días de asuntos propios.

Los días de compensación que no deriven devengados de la ejecución de las jornadas establecidas deberán ser devueltas en jornadas de trabajo o en su defecto, en el descuento de haberes correspondiente.

Los incumplimientos en la ejecución de las jornadas establecidas serán objeto de tratamiento en Consejo de Policía, pudiendo derivar en penalizaciones para la realización de servicios extraordinarios y de bolsa de horas que se establezcan.

F) Artículo 24º.- Bolsa de horas

Donde dice:

Regulación:

a) La bolsa de horas es de aplicación limitada por lo que solamente será accesible para los/as Policías Locales de Santa Pola adscritos al sistema de trabajo 7x7, y que se acojan voluntaria e individualmente a la realización de la bolsa de horas que se establezca, no siendo vinculante para el resto.

Tendrán preferencia en la resolución de la adjudicación de la bolsa de horas los funcionarios que, adscritos al sistema 7x7, seleccionen la compensación económica derivada del crédito horario por formación establecido en el presente acuerdo.

...///...

g) Como punto de partida y a efectos de cálculos económicos se establecen 500 servicios extraordinarios en bolsa de horas, que podrán ser reducidas o ampliadas en función de los funcionarios adscritos y lo acordado en Consejo de Policía Local a efectos de determinación del cuadrante anual.



h) Se establece para cada servicio realizado en bolsa de horas una compensación económica de 250 € para agentes y 280 € para oficiales. Con carácter general se ofertarán para cada funcionario 10 servicios que se distribuirán a razón de:

- 4 servicios ordinarios diurnos de lunes a viernes en turnos de mañana o tarde.
- 2 servicios nocturnos de lunes a jueves.
- 2 servicios nocturnos de fin de semana y festivos o previo festividad.
- 2 servicios de fin de semana diurnos en turnos de mañana o tarde

Debe decir:

Regulación:

a) La bolsa de horas es de aplicación limitada por lo que solamente será accesible para los/as Policías Locales de Santa Pola adscritos al sistema de trabajo 7x7, y que se acojan voluntaria e individualmente a la realización de la bolsa de horas que se establezca, no siendo vinculante para el resto.

Tendrán preferencia en la resolución de la adjudicación de la bolsa de horas los funcionarios/as que, adscritos al sistema 7x7 operativo, **seleccionen la compensación económica derivada del exceso de jornada establecido en el presente acuerdo**

g) Como punto de partida y a efectos de cálculos económicos se establecen **550** servicios extraordinarios en bolsa de horas, que podrán ser reducidas o ampliadas en función de los funcionarios/as adscritos y lo acordado en Consejo de Policía Local a efectos de determinación del cuadrante anual.

h) Se establece para cada servicio realizado en bolsa de horas una compensación económica de 250 € para agentes y 280 € para oficiales. Con carácter general se ofertarán para cada funcionario **12 servicios** que se distribuirán a razón de:

- 4 servicios ordinarios diurnos de lunes a viernes en turnos de mañana o tarde.
- 2 servicios nocturnos de lunes a jueves.
- 2 servicios nocturnos de fin de semana y festivos o previo festividad.
- 2 servicios de fin de semana diurnos en turnos de mañana o tarde.
- **Además de la distribución anterior, 2 servicios adicionales, a disposición de Jefatura en el período estival.**

G) Artículo 33º.- Ámbito temporal

Donde Dice:

La vigencia del presente acuerdo comprende desde el día 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del mismo.

Debe decir:

La vigencia del presente acuerdo comprende desde el día 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

I) RUEGOS Y PREGUNTAS

Abierto el turno de Ruegos y Preguntas...*(en grabación desde 00:17:20 hasta 00:31:38)*

J) PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Sra. Alcaldesa de conformidad con el artículo 28 del Reglamento de Información y Participación Ciudadana, concede la palabra al público asistente.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar de los figurados en el Orden del Día, por la Presidencia, se levantó la sesión a diez horas treinta y cinco minutos del día diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, extendiéndose la presente acta, que yo, Secretario, Certifico.