



**Ayuntamiento
de Lorquí**

Plaza del Ayuntamiento s/n
30564 Lorquí, Murcia
968 690 001
Fax 968 692 532

**ACTA DE LA SESION EXTRAORDINARIA DEL PLENO DEL
AYUNTAMIENTO DEL DIA 1 DE DICIEMBRE DE 2022**

ASISTENTES:

ALCALDE-PRESIDENTE: D. Joaquín Hernández Gomariz (Grupo Socialista).

TENIENTES DE ALCALDE: Dña. Francisca Asensio Villa (Grupo Socialista), D. Isidoro Martínez Cañavate (Grupo Socialista), D. Javier Molina Vidal (Grupo Socialista) y D.ª María Amparo Martínez Fernández (Grupo Socialista)

CONCEJALES: D.ª María Dolores García Rojo (Grupo Socialista), D. Jesús Abenza Campuzano (Grupo Socialista), Dña. María Victoria Martínez Carrillo (Grupo Socialista) D. José Antonio Briales Guerrero (Grupo Socialista), D. Sebastián Sánchez Asensio (Grupo Popular), Dña. María Eliana Cáceres Asensio (Grupo Popular) y D. Isidro Perea Vidal (Grupo Popular).

SECRETARIA: D.ª Laura Bastida Chacón.

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Lorquí, a uno de diciembre de dos mil veintidós, siendo las diecinueve horas, y estando debidamente convocados y notificados el orden del día, se reúnen bajo la presidencia del Sr. Alcalde, D. Joaquín Hernández Gomariz, las señoras y señores expresados anteriormente, que integran la mayoría de la Corporación, a fin de celebrar sesión extraordinaria y pública.

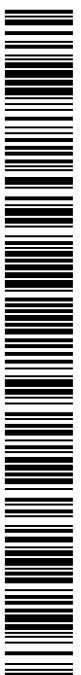
No asiste la concejal popular Dña. María Ibáñez García, cuya ausencia ha sido excusada ante la presidencia.

Visto que los asistentes representan la mayoría del número de miembros que legalmente integran la Corporación, el Sr. Presidente declara abierto el acto, pasando a tratar los asuntos del orden del día en la siguiente forma:

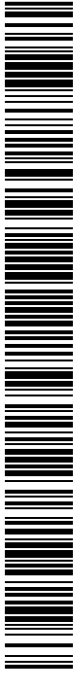
PRIMERO.- PROPUESTA DE LA CONCEJAL DE HACIENDA Y CONTRATACIÓN PARA APROBAR LA REVISIÓN DE PRECIOS DEL CONTRATO MIXTO DE SUMINISTRO Y SERVICIOS ENERGÉTICOS Y MANTENIMIENTO INTEGRAL CON GARANTÍA TOTAL DE LAS INSTALACIONES DE ALUMBRADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ. ACUERDOS A TOMAR.-

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>



k01471c790f050123307e7262010911m



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Intervenciones: Leído por la Sra. Secretaria el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda celebrada el pasado 29 de noviembre de 2022, la portavoz socialista, Sra. Asensio Villa, explica que D. José Javier Carrión, actuando en nombre y representación de la mercantil Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L.U, presenta un escrito para solicitar la revisión de precios de su contrato desde junio de 2021 a mayo de 2022. Dicha revisión viene recogida en la cláusula octava del pliego de condiciones administrativas que establece que los precios deberán ser revisables siempre que se cumplan dos premisas, por un lado, que se hubiese ejecutado el 20 % del contrato y en segundo lugar que hubiesen pasado dos años desde la formalización del contrato. Ambas premisas se dan puesto que el contrato se formalizó el 31 de mayo de 2017 y procede la revisión de precios utilizando las fórmulas que se establecen para ello. La revisión se aplicaría a la prestación nº 1 que es la referida a la gestión energética, en la prestación nº 2 que es la de mantenimiento y a la prestación nº 3 que hace referencia a la garantía.

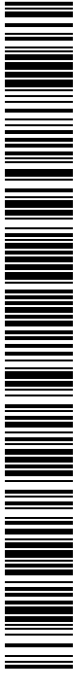
Explica la portavoz socialista que realizando los cálculos oportunos y aplicando las fórmulas, con el informe del ingeniero técnico industrial se obtienen los siguientes resultados: respecto a la P1 habría un importe de 442.000 €, la P2 35.000 € y la P3 5.900 €, dando un total de 595.694 €. Teniendo en cuenta que desde junio de 2022 a noviembre de 2022 ya se ha pagado 121.600 €, se tendría que abonar un total de 176.000 € y una vez que se haya aplicado la revisión de precios, que iría de diciembre de 2022 a mayo de 2023, faltaría por abonar 297.000 €.

El portavoz suplente del grupo popular, Sr. Sánchez Asensio, dice que le gustaría empezar su intervención lamentando que no se haya traído una ordenanza de modificación para bajar los impuestos ya que están a tiempo antes de que termine el año, bajar el IBI a los vecinos de Lorquí, bajar el agua, bajar la tasa de basura. A continuación, dice que se va a ceñir al punto que se trae a debate y explica que han observado en la documentación que se les ha aportado que a la empresa de mantenimiento del alumbrado público de este ayuntamiento se debe pagar la cantidad que ha dicho la portavoz socialista, unos 176.000 € este año y que luego se va a posar a pagar unos 600.000 €. Teniendo en cuenta que se está en el quinto año del contrato, de un total de 12, el incremento va a suponer un montante de 2.975.400 € aproximadamente, en el mejor de los casos, suponiendo que esa revisión no afecte a este año, o de 3.411.889,28 €, en el peor de los casos, que sí afecte a este año. En definitiva, en torno a unos tres millones de euros. Quieren recordarle al equipo de gobierno socialista, con el Sr. Alcalde a la cabeza, que la que fuera portavoz popular, Sra. López, le explicó en su día el peligro que corría este Ayuntamiento suscribiendo este tipo de contratos, que no era el chocolate del loro, que era mejor ir actuando paulatinamente en todas las calles y plazas del pueblo, es decir, lo que popularmente se entiende como “echarnos a la boca aquello que podemos digerir”. Ya advirtió que lamentablemente esto que ha ocurrido, podía ocurrir y en segundo lugar, ese ahorro energético que lleva aparejado era más interesante que repercutiera directamente en el ayuntamiento y por tanto, en los vecinos de Lorquí, para que no se lo llevara una empresa privada. Pero eran más importantes, como siempre, las fotos diciendo que se iba a poner alumbrado led por todo el pueblo que pensar en las consecuencias que les ha traído a este pleno.

Continúa el Sr. Sánchez Asensio diciendo que el problema es que una vez más la pésima gestión del Sr. Alcalde la van a pagar todos los vecinos de este pueblo, al igual que ocurre con el gobierno del Sr. Sánchez. Tardarán varias generaciones en recuperar al país y también con esta privatización que ya se le advirtió por la anterior portavoz.

El Sr. Sánchez le pregunta al Sr. Alcalde si piensa decir de dónde va a sacar todo ese dinero. Si ha sacado un préstamo de tres millones de euros y a esta empresa hay que pagarle, según sus cálculos, otros tres millones de euros, se pregunta cómo piensa financiar todas esas obras que lleva prometiendo años tras años, de un centro de día, de arreglos en el campo de fútbol y demás.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Le pregunta al Sr. Alcalde cuál cree que es el grado de responsabilidad del equipo de gobierno en esta lamentable situación o si cree que va a ser culpa también del grupo popular municipal, de Ayuso, de López Miras o incluso de Putin.

La portavoz socialista, Sra. Asensio Villa, dice que las cifras que el portavoz popular ha barajado no son las correctas, no sabe si se ha explicado mal ella o el portavoz popular no la ha entendido. Explica que la revisión del contrato asciende a 595.000 €. Antes ha dicho que hasta noviembre el ayuntamiento ha hecho ya un pago de 121.000 €, quedan 176.000 euros para acabar el año y el año que viene se estaría hablando de un coste de 276.000 euros, no tres millones de euros como dice el portavoz popular.

El Sr. Sánchez aclara que se refería a la totalidad del contrato.

La Sra. Asensio le contesta que a la totalidad no, que la revisión de precios la están llevando a cabo ahora, que quizá al año que viene la subida de la luz no sea tan elevada y no sea así. Piensa que el portavoz popular ha hecho sus cálculos con una situación que no es real. Actualmente se trae a pleno una revisión de precios y están hablando de esas cantidades, no de las que ha dicho el Sr. Sánchez. Con respecto a las obras que dice el Sr. Sánchez que ha prometido su equipo de gobierno, la Sra. Asensio le dice que cree que el campo de fútbol ya es una realidad, la obra ya está adjudicada y se ha hecho el acta de replanteo. No es algo prometido que no ha llegado, la obra es una realidad y el portavoz popular ha podido ser testigo en el pleno de que se han adjudicado las obras y que hay una empresa que va a llevar a cabo las mismas. Con respecto al centro de día, se está llevando a cabo la redacción del proyecto.

El portavoz popular dice que a él y a su grupo le gusta tener una visión más allá y el equipo de gobierno piensa día a día. Cree que el contrato del alumbrado de 12 años va a suponer las cantidades que él ha dicho porque el IPC está disparado y va a suponer eso, que son matemáticas. Piensa que no se debería haber privatizado el servicio porque, como dijo la, portavoz popular, Sra. López, el Ayuntamiento tiene operarios de mantenimiento, hay ingenieros y Lorquí no es Londres, es un pueblo con 12 Km2 con siete mil habitantes, el servicio se puede llevar directamente y no entiende ese afán de privatización. Dice que él no está en contra de las privatizaciones, que está en contra de la mala gestión del Sr. Alcalde.

El Sr. Alcalde le contesta que, como ha explicado la portavoz socialista, el recibo de la luz le ha subido a todo el mundo y al Ayuntamiento de Lorquí también, por lo que lo único que están haciendo es reconocer lo que suscribieron en su día. De no ser por ese contrato, no se hubieran podido tener luminarias en el municipio y no se hubiera podido tener el ahorro energético que tiene el municipio de Lorquí. A todo el mundo le ha subido el recibo de la luz y al Ayuntamiento también. Afortunadamente las cuentas municipales lo han permitido y lo traen antes que el presupuesto para que desde intervención se pueda hacer la gestión suficiente para pagar en tiempo y en forma la subida de la luz que le corresponde a este año 2022. Al año que viene se pagará el resto, 297.000 €. Esto no es más que hacer lo que la ley dice respecto a los contratos. La revisión de precios se va haciendo año tras año, no se hace con perspectiva de doce años. Probablemente la revisión de precios que se haga al año que viene sea una revisión a la baja y no sea tan alta como la de este año. No solamente se trae a revisión de precios este contrato sino todos los contratos que tiene la administración pública y se tiene que cumplir la ley. No se hace sino pagar lo que cuesta de más la factura eléctrica, no se está pagando ninguna inversión extraordinaria.

Antecedentes.

D. Jose Javier Carrión Romero, actuando en nombre y representación de la mercantil Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L.U, presenta un escrito con fecha de 1 de julio de 2022, en virtud del cual solicita la revisión de precios correspondientes al periodo de junio de 2021 a mayo de

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

2022, del contrato mixto de Suministro y Servicios Energéticos y Mantenimiento Integral con Garantía Total de las Instalaciones de Alumbrado Público del Ayuntamiento de Lorquí.

Respecto de dicha solicitud se ha emitido informe por la Secretaria General de fecha 23 de noviembre de 2022, cuyo contenido se transcribe en lo que interesa:

Legislación Aplicable.

El contrato se formalizó el 31 de mayo de 2017, por lo que le es aplicable el RDLeg 3/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, (en lo sucesivo el TRLCSP) ya que la actual Ley 9/2017, establece en su disposición transitoria primera:

1. Los expedientes de contratación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa anterior. A estos efectos se entenderá que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato. En el caso de procedimientos negociados sin publicidad, para determinar el momento de iniciación se tomará en cuenta la fecha de aprobación de los pliegos.

2. Los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción, incluida su modificación, duración y régimen de prórrogas, por la normativa anterior.

Por tanto, considerando que el contrato se formalizó el 31 de mayo de 2017 y la Ley 9/2017, entró en vigor el 9 de marzo de 2018, debemos de acudir al RDLeg 3/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Publico, (en adelante el TRLCSP), y en concreto los art 89 a 94.

A ello debemos de añadir:

Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española.

Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero.

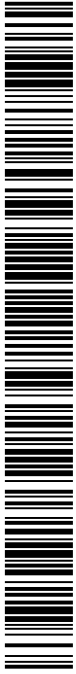
El pliego de condiciones administrativas que rigió la licitación y forma parte del contrato, y en concreto la cláusula número ocho.

Consideraciones Jurídicas

1. Supuestos en los que procede la revisión de precios, ajustándonos a la regulación establecida en el TRLCSP y el RD 55/2017.

De conformidad con el art 89 del RDLeg 3/2011, (TRLCSP)

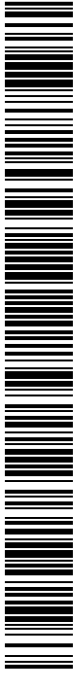
1º) La revisión periódica y predeterminada de precios solo se podrá llevar a cabo en los contratos de obra, en los contratos de suministro de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas y en aquellos otros contratos en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años.



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



K01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

2º) No se considerarán revisables en ningún caso los costes asociados a las amortizaciones, los costes financieros, los gastos generales o de estructura ni el beneficio industrial. Los costes de mano de obra de los contratos distintos de los de obra, suministro de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, se revisarán cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el real decreto.

3º) el órgano de contratación podrá establecer el derecho a revisión periódica y predeterminada de precios y fijará la fórmula de revisión que deba aplicarse, atendiendo a la naturaleza de cada contrato y la estructura y evolución de los costes de las prestaciones del mismo.

4º) El pliego de cláusulas administrativas particulares o el contrato deberán detallar, en tales casos, la fórmula de revisión aplicable, que será invariable durante la vigencia del contrato y determinará la revisión de precios en cada fecha respecto a la fecha de adjudicación del contrato, siempre que la adjudicación se produzca en el plazo de tres meses desde la finalización del plazo de presentación de ofertas, o respecto a la fecha en que termine dicho plazo de tres meses si la adjudicación se produce con posterioridad.

5º) Cuando proceda, la revisión periódica y predeterminada de precios en los contratos del sector público tendrá lugar, en los términos establecidos en este Capítulo, cuando el contrato se hubiese ejecutado, al menos, en el 20 por 100 de su importe y hubiesen transcurrido dos años desde su formalización. En consecuencia, el primer 20 por 100 ejecutado y los dos primeros años transcurridos desde la formalización quedarán excluidos de la revisión. No obstante, en los contratos de gestión de servicios públicos, la revisión de precios podrá tener lugar transcurridos dos años desde la formalización del contrato, sin que sea necesario haber ejecutado el 20 por 100 de la prestación.

.- Ámbito

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, la revisión periódica y predeterminada de precios solo se podrá llevar a cabo en:

- - Los contratos de obra.
- - Los contratos de suministros de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas.
- - Los contratos de suministro de energía.
- - En aquellos otros contratos en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años.

.- Costes no revisables

No son revisables en ningún caso los costes asociados a las amortizaciones, los costes financieros, los gastos generales o de estructura ni el beneficio industrial.

Los costes de mano de obra de los contratos distintos de los de obra, suministro de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas, se revisan cuando el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto 55/2017.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

-Fórmula de revisión

En los supuestos en que como hemos visto procede, el órgano de contratación puede establecer el derecho a revisión periódica y predeterminada de precios y fijar la fórmula de revisión que deba aplicarse, atendiendo a la naturaleza de cada contrato y la estructura y evolución de los costes de las prestaciones del mismo.

El pliego de cláusulas administrativas particulares debe detallar, la fórmula de revisión aplicable, que es invariable durante la vigencia del contrato.

- Dies a quo

El pliego ha de determinar la revisión de precios en cada fecha respecto a la fecha de formalización del contrato, siempre que la formalización se produzca en el plazo de tres meses desde la finalización del plazo de presentación de ofertas, o respecto a la fecha en que termine dicho plazo de tres meses si la formalización se produce con posterioridad.

.- Requisitos

Salvo en los contratos de suministro de energía, cuando proceda, la revisión periódica y predeterminada de precios en los contratos del sector público tendrá lugar:

- - Cuando el contrato se hubiese ejecutado, al menos, en el 20 por ciento de su importe.
- - Hubiesen transcurrido dos años desde su formalización.
- - En consecuencia, el primer 20 por ciento ejecutado y los dos primeros años transcurridos desde la formalización quedarán excluidos de la revisión.
- - No obstante, la condición relativa al porcentaje de ejecución del contrato no será exigible a efectos de proceder a la revisión periódica y predeterminada en los contratos de concesión de servicios.

.- Pago del importe de la revisión.

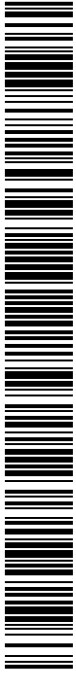
Finalmente, el art 94 del TRLCSP, establece que el importe de las revisiones que procedan se hará efectivo, de oficio, mediante el abono o descuento correspondiente en las certificaciones o pagos parciales o, excepcionalmente, cuando no hayan podido incluirse en las certificaciones o pagos parciales, en la liquidación del contrato.

2.Regulación contenida en el contrato mixto de Suministros y Servicios Energético y mantenimiento Integral con Garantía Total de las Instalaciones de Alumbrado Público del Ayuntamiento de Lorquí, y en el pliego de condiciones administrativas.

En cumplimiento de lo establecido en el art 89 del TRLCSP, en el pliego de condiciones administrativas (que rigió la licitación del contrato) que forma parte del contrato mixto de Suministros y Servicios Energético y mantenimiento Integral con Garantía Total de las Instalaciones de Alumbrado Público del Ayuntamiento de Lorquí, regula la revisión de precios, en concreto en la cláusula número 8, en los siguientes términos:

. Revisión de precios.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

De conformidad con el art. 89 del TRLCSP, la revisión de precios tendrá lugar cuando el contrato se hubiese ejecutado, al menos en un 20% de su importe y hubiesen transcurrido dos años desde su formalización. Una vez cumplidos estos dos requisitos, se establecen las fórmulas aplicables al P1, P2 y P3.

Gestión Energética (Prestación P1)

Los importes correspondientes a esta prestación serán revisados anualmente en función de los precios de electricidad, tal y como se define a continuación:

a) Precio aplicable a nuevo ejercicio:

$$P'1 = P1 \times [(E'/E^{\circ})]$$

En la cual:

P'1 = Precio revisado (euros)

P1 = Precio que figura en la oferta económica a la fecha de inicio del contrato (euros).

E° = Precio de la Electricidad a la fecha del ejercicio vigente (inicio del contrato).

E' = Precio de la Electricidad, del año anterior que se revisa: Media de los doce meses anteriores a la fecha de actualización del Precio Final Medio de Comercializadoras en Mercado Libre publicado por la CNE.

La actualización de los precios vendrá determinada por las variaciones de los siguientes índices objetivos a 31 de diciembre del ejercicio a revisar.

Mantenimiento (Prestación P2).

El importe de esta prestación será revisado anualmente en función del índice de precios al consumo, según la fórmula siguiente:

$$P'2 = P2 (1 + 0,85 \times IPC)$$

En la cual:

P'2 = Precio revisado (euros).

P2 = Precio del período anual precedente (euros).

IPC = Índice de Precios al Consumo.

. Garantía Total (Prestación P3).

El importe de esta prestación será revisado anualmente en función del índice de precios al consumo, según la fórmula siguiente:

$$P'3 = P3 (1 + 0,85 \times IPC)$$

En la cual:

P'3 = Precio revisado (euros).

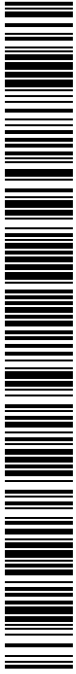
P3 = Precio del período anual precedente (euros).

IPC = Índice de Precios al consumo.

Abono de la Revisión de Precios.

Los importes anuales de las prestaciones del contrato (P1, P2 y P3) tal como se definen, serán revisados una vez transcurridos dos años a la fecha de formalización del contrato y se haya ejecutado el contrato en un 20% de su importe.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El contrato se formalizó el 31 de mayo de 2017 por lo que ya han transcurrido los dos años desde su formalización, y se ha llevado a cabo el 20% de la ejecución del contrato, por lo que procede la revisión de precios.

En cuanto a la cuantía: Se solicita la revisión de precios correspondiente al periodo 1 de junio de 2021 a 31 de mayo de 2022.

Realizados los cálculos oportunos, conforme a las fórmulas establecidas, para la P1,P2 y P3 por el Ingeniero Técnico Industrial del Ayuntamiento de Lorqui, se obtienen los siguientes resultados:

Prestación 1	442.014,54 euros
Prestación 2	35.336,31 euros
Prestación 3	5.958,36 euros
Prestación 5 (no es objeto de revisión de precios)	9.000,00 euros
Total	492.309,21 euros
IVA	103.384,93 euros
Importe total	595.694,15 euros

3 Órgano competente.

En este supuesto es el Pleno, al ser el órgano de contratación, ya que se trata de un contrato cuyo plazo duración es superior a 4 años y su importe superior al 10% de los recursos ordinarios del presupuesto

4. Importe

También consta informe del Ingeniero Técnico Industrial de 1 de julio de 2022 cuyo contenido se produce en lo que interesa:

Resumen de las revisión de precios del periodo 2022-2023

Primero.- Que con todo lo expuesto la revisión de precios anual correspondiente al ejercicio 2022-2023 finalmente resultaría:

PRECIOS REVISIÓN 2022-2023

P1	442.014,54 €
P2	35.336,31 €
P3	5.958,36 €
P5	9.000,00 €
TOTAL	492.309'21 €
IVA	103.384,93€
TOTAL IMPORTE ANUAL	595.694'14 €

Segundo.- Que, asciende la revisión de precios anual correspondiente al ejercicio 2.022-2.023 a la cantidad de QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO EUROS CON CATORCE CÉNTIMOS –I.V.A. INCLUIDO –(595.694'14 €).

Y por último también se ha emitido informe de fiscalización por la Interventora Municipal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

En base a lo anteriormente expuesto, el Pleno de la Corporación, por nueve votos a favor del grupo socialista y tres en contra del grupo popular, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta de su número legal de miembros, adopta los siguientes

ACUERDOS:

PRIMERO. Aprobar la revisión del precios del contrato mixto de Suministros y Servicios Energético y mantenimiento Integral con Garantía Total de las Instalaciones de Alumbrado Público del Ayuntamiento de Lorquí, en base a la cláusula octava del pliego de condiciones administrativas que rigió la licitación y forma parte del contrato, correspondiente al periodo junio 2021 a mayo de 2022, con el siguiente detalle:

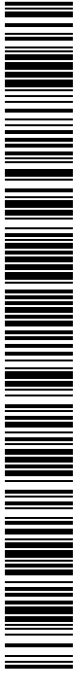
Prestación 1	442.014,54 euros
Prestación 2	35.336,31 euros
Prestación 3	5.958,36 euros
Prestación 5 (no es objeto de revisión de precios)	9.000,00
Total	492.309,21 euros
IVA	103.384,93 euros
Importe total	595.694,14 euros

SEGUNDO. Fijar la cuantía del importe de la facturación mensual, desde junio de 2022 a mayo de 2023, como consecuencia de la revisión de precios, en los siguientes términos:

ESE LORQUÍ	CERTIFICACIÓN EMITIDA IVA INCLUIDO	IMPORTE CON RE- VISIÓN DE PRECIOS IVA INCLUIDO	DIFERENCIA PENDIENTE REGULARIZAR IVA INCLUIDO
JUNIO/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
JULIO/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
AGOSTO/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
SEPTIEMBRE/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
OCTUBRE/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
NOVIEMBRE/22	20.280,76 €	49.641,18 €	29.360,42 €
TOTAL	121.684,56 €	297.847,08 €	176.165,52 €

ESE LORQUÍ	IMPORTE CON RE- VISIÓN DE PRECIOS IVA INCLUIDO
DICIEMBRE/22	49.641,18 €
ENERO/23	49.641,18 €
FEBRERO/23	49.641,18 €
MARZO/23	49.641,18 €
ABRIL/23	49.641,18 €
MAYO/23	49.641,18 €
TOTAL	297.847,08 €

TERCERO. Notificar el presente acuerdo a la mercantil Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L.U, a la Sra. Interventora y a la Sra. Tesorera.



k01471c7900c50123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

SEGUNDO.- PROPUESTA DE LA CONCEJAL DE HACIENDA Y CONTRATACIÓN PARA APROBAR LA RECTIFICACIÓN DE ERROR EN EL ACUERDO DE APROBACION DE REVISIÓN DE PRECIOS DEL CONTRATO MIXTO DE CONCESIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS Y SELECTIVOS, ECOPARQUE Y SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARÍA Y MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LOS PARQUES Y ZONAS VERDES DEL MUNICIPIO DE LORQUÍ, ADOPTADO POR EL PLENO EN SESIÓN CELEBRADA EL 5 DE OCTUBRE DE 2022.

Intervenciones: Leído por la Sra. Secretaria el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda celebrada el pasado 29 de noviembre de 2022, la portavoz socialista, Sra. Asensio Villa, explica que el pasado 5 de octubre trajeron a pleno la revisión de precios del contrato mixto de concesión de servicios públicos de recogida y transporte de residuos sólidos, ecoparque, limpieza viaria, parques y zonas verdes y una vez notificado el acuerdo se han dado cuenta de que existe un error en el cálculo del importe puesto que no se ha tenido en cuenta que la RSU no tiene un importe fijo sino que varía en función de la cantidad de toneladas que se recogen. Por tanto, en lugar de corresponderle a la empresa 25.600 euros, le corresponderían 27.532 euros, ya que varía en función de los meses, no es lo mismo los meses de agosto a septiembre que se recoge mayor número de toneladas que el resto del año.

El portavoz suplente del grupo popular, Sr. Sánchez Asensio, cree que el equipo de gobierno tiene suficientes medios técnicos, concejales liberados, alcalde liberado y pide por favor que supervisen mejor y no que se cometan estos errores y tengan que convocar plenos extraordinarios que le cuesta a los vecinos las dietas pertinentes. Pide que se supervise bien y que no haya más errores y se ahorrarían estar en el pleno.

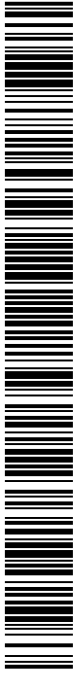
El Sr. Alcalde dice que no han convocado este pleno por este punto, sino por muchos más, sobre todo el primero que era el más importante. Le dice al portavoz popular que renuncien a las dietas, que las dietas no son obligatorias. Si el grupo popular considera que este trabajo se lo deben regalar al municipio, que lo hagan.

El Sr. Sánchez dice que es muy propio de los dirigentes de izquierdas pedirles las cosas. Dice que el renunciará a lo que tenga que renunciar y sus concejales igual, pero el Sr. Alcalde no les tiene que decir si renuncian a las dietas o no. Dice el Sr. Sánchez que son liberales y simplemente le dice al equipo de gobierno que tienen suficiente sueldo y responsabilidad, que para eso cobran, porque están liberados, y tienen un magnífico sueldo, que él jamás tuvo ni lo piensa tener, que cuando él volvió a su trabajo ganaba más, y le parece intolerable que no supervisen porque su labor es supervisar para que esto no ocurra, que se convoque un pleno, al que les cuesta venir y le cuesta dinero a los vecinos de Lorquí. El que tendría que bajarse el sueldo por esta mala gestión es el Sr. Alcalde, no el grupo popular, porque el Sr. Alcalde no ha tenido la decencia política, como han hecho otros presidentes autonómicos, otros alcaldes, por los malos tiempos que han pasado los vecinos por la crisis sanitaria, de bajarse y renunciar a la subida anual.

El Sr. Alcalde le dice al Sr. Asensio que sabe poco hablar de política municipal, que siempre se mueve en el contexto de la crispación y el enfrentamiento. Piensa que para dos intervenciones puramente técnicas, el Sr. Sánchez solo hace meterse con el Alcalde y con su equipo de gobierno y con su sueldo, cuando simplemente están aprobando una rectificación de un error en el que todos han tenido en su poder la documentación y todos se podrían haber dado cuenta del error, porque se supone que la oposición se debe leer la documentación al igual que el Alcalde.

El Sr. Alcalde dice que cree que sobra toda la soberbia política que está trayendo a pleno el Sr. Sánchez Asensio, cuando los plenos son puramente administrativos, no cree que proceda la intervención puramente política y extraordinariamente crispadora del portavoz popular.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



El Sr. Alcalde finaliza diciendo que su equipo seguirá trabajando por el pueblo, manteniendo el clima de calma y sosiego, como siempre han hecho.

Antecedentes:

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el pasado 5 de octubre 2022, adoptó, entre otros los siguientes acuerdos:

PRIMERO. Aprobar la revisión del precios del contrato mixto, de concesión de servicios públicos de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos y selectivos, ecoparque y de los servicios de limpieza viaria y mantenimiento y conservación de los parques y zonas verdes del municipio de Lorqui. en base a la cláusula octava del pliego de condiciones administrativas que rigió la licitación y forma parte del contrato, con el siguiente detalle:

Aplicando el coeficiente de revisión Kc al precio de adjudicación del contrato sin IVA, y teniendo como limite el 3%, podemos establecer la cuantía a la que asciende la revisión de precios del contrato para el periodo 1/10/2021 al 30/09/2022.

Concepto	Precio anual de adjudicación del contrato	Coeficiente Revisión KC	Precio anual revisado	Canon mensual revisado
Servicio RSU	386.900,01 euros	1,03	398.507,01 euros	33.208,92 euros
Ecoparque	35.925,11 euros	1,03	37.002,87 euros	3.083,57 euros
Limpieza viaria	243.057,84 euros	1,03	250.349,58 euros	20.862,46 euros
Zonas verdes	101.039,40 euros	1,03	104.070, 58 euros	8.672,55 euros
Total anual	766.922,36 euros		789.930,04 euros	65.827,50 euros

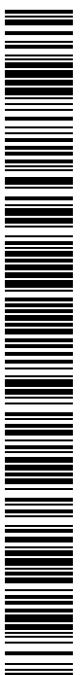
La revisión se corresponde al primer semestre del año, ya que en dicho periodo se alcanza el límite del 3%, debiendo de multiplicar el importe anual de adjudicación por $1+Kc$.

Precio de adjudicación sin IVA X $(1+ KC)$ 1,03 = importe revisión de precios.

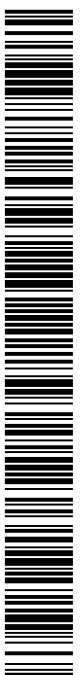
$766.922,36 X (1+0,03) = 789.930,04= 23.007,68$ euros sin IVA.

SEGUNDO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente de conformidad con lo establecido en el Informe de Intervención de fecha 16 de septiembre de 2022:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Secretaria Alcalde	09/01/2023 07:53 09/01/2023 15:22



K01471c790050123307e7262010911m



k01471c7900050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Ejercicio	Aplicación presupuestaria	Importe
2022	162.227.00	19.977,57 + 10% IVA= 21.975,33 euros 3.030,11 + 21% IVA= 3.666,43 euros Total 25.641,76
	162.227.03	
	163.227.00	
	171.210.00	

TERCERO. Notificar al contratista la presente acuerdo a la Sra. Interventora, a la Sra. Tesorera y a la mercantil ENTORNO URBANO y MEDIO AMBIENTE S.L, con indicación de los recursos pertinentes.

Notificado el acuerdo indicado, nos hemos dado cuenta del error que se ha producido en el cálculo y en concreto respecto a la cantidad que se aplica a la revisión de precios.

En el expediente consta informe de la Secretaria General, cuyo contenido se transcribe en lo que interesa:

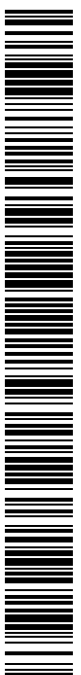
En el expediente consta, que para llevar a cabo la revisión de precios se tuvo en cuenta la cantidad 766.922,36 euros, que es la oferta presentada por el adjudicatario. A esa cantidad hay que restarle el 2% del precio, correspondiente a los gastos de inspección que no se facturan y el coste de eliminación de toneladas reales, por lo que nos da un importe de 720.025,87 euros. No obstante debemos de tener en cuenta que el importe de la RSU, no es fija sino que varia en el tiempo en función de las toneladas efectivamente recogidas y por tanto la revisión de precios debe hacerse, respecto de la RSU, en relación a las toneladas efectivamente recogidas, las cuales varían mensualmente, siendo el resultado de la rectificación el siguiente:

<u>Base imponible</u>	Sin IVA (se aplicará 10 %)	Sin IVA (se aplicará el 21 %)	Total
Importe aprobado	19.977,57	3030,11	23.007,68
Importe rectificado	21.761,65	2.970,56	24.732,20

<u>Total de la factura</u>	IVA incluido del 10%	IVA incluido del 21% IVA	Total
Importe aprobado	21.975,33	3.666,43	25.641,76
Importe rectificado	23.975,33	3.594,38	27.532,19

Por tanto debe rectificarse el error, fijando el importe correcto al que asciende la revisión de precios, en 27.532,19 € al año por lo que INFORMO FAVORABLEMENTE para que el

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

pleno de la corporación adopte los siguientes acuerdos:

PRIMERO: Rectificar el error en el importe de la revisión del precios del contrato mixto, de concesión de servicios públicos de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos y selectivos, ecoparque y de los servicios de limpieza viaria y mantenimiento y conservación de los parques y zonas verdes del municipio de Lorquí, aprobada en el pleno de fecha de 5 de octubre de 2022, fijando la siguientes cantidades:

<u>Base imponible</u>	<i>Sin IVA (se aplicará 10 %)</i>	<i>Sin IVA (se aplicará el 21 %)</i>	<i>Total</i>
<i>Importe aprobado</i>	<i>19.977,57</i>	<i>3030,11</i>	<i>23.007,68</i>
<i>Importe rectificado</i>	<i>21.761,65</i>	<i>2.970,56</i>	<i>24.732,20</i>

<u>Total de la factura</u>	<i>IVA incluido del 10%</i>	<i>IVA incluido del 21% IVA</i>	<i>Total</i>
<i>Importe aprobado</i>	<i>21.975,33</i>	<i>3.666,43</i>	<i>25.641,76</i>
<i>Importe rectificado</i>	<i>23.975,33</i>	<i>3.594,38</i>	<i>27.532,19</i>

Por tanto debe rectificarse el error, fijando el importe correcto al que asciende la revisión de precios, en 27.532,19 € al año.

SEGUNDO: Fijar la cuantía a pagar por tonelada de residuos sólidos, en el siguiente importe:

<i>Precio inicial de la tonelada antes de la revisión de precios</i>	<i>Precio de la tonelada una vez aprobada la revisión de precios</i>
<i>144,41 euros</i>	<i>148,74 euros</i>

TERCERO: Notificar el presente acuerdo a la mercantil ENTORNO URBANO y MEDIO AMBIENTE S.L, a la Sra. Interventora y a la Sra. Tesorera.

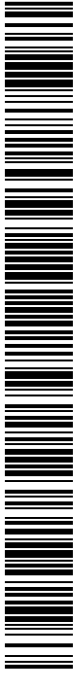
También consta informe de fiscalización de la Sra. Interventora.

En base a lo anteriormente expuesto, el Pleno de la Corporación, por nueve votos a favor del grupo socialista y tres en contra del grupo popular, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta de su número legal de miembros, adopta los siguientes

ACUERDOS:

PRIMERO: Rectificar el error en el importe de la revisión del precios del contrato mixto de concesión de servicios públicos de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos y selectivos, ecoparque y de los servicios de limpieza viaria y mantenimiento y conservación de los parques y zonas verdes del municipio de Lorquí, aprobada en el pleno de fecha de 5 de octubre de 2022, fijando la siguientes cantidades:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

<u>Base imponible</u>	Sin IVA <i>(se aplicará 10 %)</i>	Sin IVA <i>(se aplicará el 21 %)</i>	Total
Importe aprobado	19.977,57	3030,11	23.007,68
Importe rectificado	21.761,65	2.970,56	24.732,20

<u>Total de la factura</u>	IVA incluido del 10%	IVA incluido del 21% IVA	Total
Importe aprobado	21.975,33	3.666,43	25.641,76
Importe rectificado	23.975,33	3.594,38	27.532,19

Por tanto debe rectificarse el error, fijando el importe correcto al que asciende la revisión de precios, en 27.532,19 € al año.

SEGUNDO: Fijar la cuantía de la a pagar por tonelada de residuos sólidos, en el siguiente importe:

Precio inicial de la tonelada antes de la revisión de precios	Precio de la tonelada una vez aprobada la revisión de precios
144,41 euros	148,74 euros

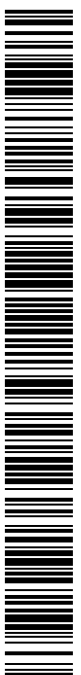
TERCERO: Notificar el presente acuerdo a la mercantil ENTORNO URBANO y MEDIO AMBIENTE S.L, a la Sra. Interventora y a la Sra. Tesorera.

TERCERO.- PROPUESTA DE LA CONCEJAL DE HACIENDA Y CONTRATACIÓN PARA JUSTIFICAR E INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE LICITACION DEL CONTRATO DE SERVICIO DE COLABORACION EN LA GESTION RECAUDATORIA DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE LORQUI. ACUERDOS A TOMAR.

Intervenciones: Leído por la Sra. Secretaria el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda celebrada el pasado 29 de noviembre de 2022, la portavoz socialista, Sra. Asensio Villa, explica que desde el año 2002 la recaudación municipal, bajo la dirección del recaudador municipal, cuenta con un servicio externalizado en colaboración para llevar a cabo tareas administrativas y complementarias que son necesarias para prestar este servicio. Al no ser posible formalizar nuevas prórrogas con la empresa ya que se ha agotado el plazo máximo de la vigencia del contrato, que se formalizó en abril de 2017 y finaliza en abril de 2023, se hace necesario iniciar el procedimiento de licitación del nuevo contrato ya que el Ayuntamiento de Lorquí no dispone ni de los medios materiales ni humanos para llevar a cabo dicho servicio y con el objeto de continuar con los resultados que se han obtenido hasta el momento en la inspección tributaria, dado que en 2017 se recaudaban un total 5600 € y en el 2021 se ha llegado a recaudar 74.000 €. Cree que está más que justificada la necesidad de este servicio.

El portavoz popular, Sr. Sánchez Asensio, inicia su intervención diciendo que desconocía que el Sr. Alcalde tuviera la piel tan fina, que él no está crispando a nadie, que simplemente está dando su opinión con respeto. Cree que el alcalde tiene un problema porque se cree que tiene a los trece concejales y su grupo son cuatro concejales que defienden con firmeza lo que creen y que por eso no hay que alarmarse ni decir que él viene a crispar, simplemente, con total tranquilidad, viene a este debate político porque el viene a hacer política y no sabe a lo que viene el Sr. Alcalde, si viene solo a cobrar, pero él no, el viene a hacer política, para luchar por los intereses de sus

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

vecinos. Dice que este asunto es otra privatización más y a este paso no sabe dónde van a llegar, que se va a privatizar el mismo equipo de gobierno y no se van a dar ni cuenta. Dice que así funciona el gobierno socialista de Lorquí.

El Sr. Alcalde dice que no sabe si contestar a lo que dicho el Sr. Sánchez o dejarlo así, con la intervención del portavoz popular.

El Sr. Asensio dice que el Sr. Alcalde puede decir lo que quiera, que él es muy liberal, que si quiere insultarle o mentir no pasa nada. Dice que el Sr. Alcalde dice mentiras y él hace propuestas.

El Sr. Alcalde piensa que parece que el Sr. Sánchez no es de aquí o no conozca el Ayuntamiento, que ha estado cuatro años en el gobierno y le sorprende su opinión conociendo las entrañas de este ayuntamiento y cómo ha funcionado a todos los niveles y sabiendo como se solucionan muchas cosas y las limitaciones que han tenido de personal. Opina el Sr. Alcalde que este contrato es de los mejores que tiene el Ayuntamiento porque sirve para que se tengan más recursos y el portavoz popular sólo se mete con él. Es cierto que es bueno hablar de política pero hay que hablar también de los temas que proceden en el orden del día. Dice que sabe que el Sr. Sánchez tenía muchas ganas de decirle cuatro cosas y de coger la portavocía y de hecho lo está demostrando en cada intervención y le parece muy bien porque está en todo su derecho, pero le pide también que cuando tome la palabra hable del contrato. Es un contrato que el Ayuntamiento de Lorquí tiene toda la vida. No es un contrato socialista. Es un contrato de gestión, un contrato para recaudar impuestos, un contrato que tiene este ayuntamiento y que tienen todos los ayuntamientos que tienen interés en que funcione la recaudación, casi todos tiran de empresas privadas. No hay recursos suficientes en el Ayuntamiento para gestionar Lorquí con la cantidad de polígonos que tiene, de IBI, de empresas, etc. Para eso están las empresas privadas, para colaborar. No están privatizando nada, simplemente están prestando mejor servicio. Esto lo permite la ley de contratos y no están cometiendo ninguna ilegalidad y piensa que el Sr. Sánchez lo sabe porque es una persona muy liberal y entiende mejor que nadie de contratos, de privatizaciones y de empresa privada.

El Sr. Alcalde dice que van a seguir en esta línea y por ello y para que lo sepan todos los vecinos, lo que están haciendo con la aprobación de este asunto es volver a sacar el procedimiento de licitación para contratar a una empresa para la recaudación y catastro, porque entiende que el ayuntamiento no tiene medios ya no solo personales, porque estos se podrían contratar, sino materiales, ordenadores, programas informáticos, etc. Las empresas facilitan este trabajo.

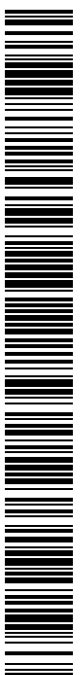
El Sr. Sánchez pide la palabra y el Sr. Alcalde le contesta que no tiene la palabra y que se procede a la votación.

Antecedentes.

Por parte de la Tesorera y del Recaudador (provisional) se ha procedido a la elaboración de un informe, de fecha 24-11-2022, en el que se justifica la insuficiencia de medios personales y materiales que hace necesario llevar a cabo la licitación del servicio de colaboración en la gestión recaudatoria del Ayuntamiento de Lorquí, en los siguientes términos:

“De acuerdo con el art. 106.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, es competencia de las Entidades locales la gestión, recaudación e inspección de sus tributos propios, sin perjuicio de las delegaciones que puedan otorgar a favor de las Entidades locales de ámbito superior o de las respectivas Comunidades Autónomas, y de las fórmulas de colaboración con otras Entidades locales, con las Comunidades Autónomas o con el Estado, de acuerdo con lo que

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

establezca la legislación del Estado.

El desarrollo de este precepto se produce en el art. 12.1 del 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, según el cual la gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos locales se realizará de acuerdo con lo prevenido en la Ley General Tributaria y en las demás leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Las leyes de aplicación a las Entidades Locales remiten en materia de gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos locales a la Ley General Tributaria, cuyo art. 1 señala que esta ley establece los principios y las normas jurídicas generales del sistema tributario español y se aplicará a todas las Administraciones tributarias en virtud y con el alcance que se deriva del art. 149.1.1ª, 8ª, 14ª y 18ª CE.

Añadiendo el art.5.3 LGT que las entidades locales ejercerán las competencias relativas a la aplicación de los tributos y el ejercicio de la potestad sancionadora derivada de dicha aplicación, así como la función revisora en vía administrativa de los actos dictados en el ejercicio de aquellas, con el alcance y en los términos previstos en la normativa que resulte aplicable y su sistema de fuentes.

En el mismo sentido se pronuncia el art. 1 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, que es aplicable a las entidades locales, dado que este reglamento regula la gestión recaudatoria de los recursos de naturaleza pública en desarrollo de la LGT, de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y de las demás leyes que establezcan aquellos, siendo de aplicación en los términos previstos en el art. 1 de la Ley General Tributaria.

Por tanto, es competencia de las Entidades Locales la gestión recaudatoria teniendo todas las facultades para dicha recaudación tanto en período voluntario como en periodo ejecutivo (art. 160 y 161 LGT).

De tal manera que la recaudación tributaria consiste en el ejercicio de las funciones administrativas conducentes al cobro de las deudas tributarias y podrá realizarse en período voluntario y en período ejecutivo, en este último supuesto, mediante el pago o cumplimiento espontáneo del obligado tributario o, en su defecto, a través del procedimiento administrativo de apremio.

Desde el ejercicio 2002, la Recaudación Municipal, bajo la dirección del Recaudador Municipal, funcionario de carrera, cuenta con un servicio externalizado de colaboración en las tareas administrativas, complementarias de apoyo y colaboración necesarias en la recaudación, que no implican ejercicio de autoridad ni custodia de fondos públicos.

Al no ser posible formalizar nuevas prórrogas contractuales por haberse agotado el plazo

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

máximo de vigencia del contrato actual firmado en fecha 19 de abril de 2017, siendo necesaria la continuidad de la prestación dada la irrenunciable trascendencia para el interés público, se debe iniciar la tramitación de la oportuna licitación del Servicio.

INFORME:

PRIMERO. Respecto a la insuficiencia de medios personales:

Que en la RPT y en la plantilla de personal, no constan los puestos ni las plazas correspondiente de personal municipal para atender las funciones que requiere el servicio.

Que el volumen del trabajo que este servicio requiere, y la dificultad y especialización de las tareas a realizar y la imposibilidad de prestarse por personal municipal.

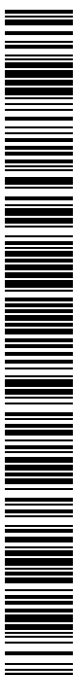
Que en el organigrama aprobado por resolución de Alcaldía de fecha 8 de marzo de 2021 se establece que:

“El/la Tesorero/a del Ayuntamiento tendrá las funciones dentro de la función de Tesorería de la titularidad y dirección del órgano correspondiente de la entidad local, el manejo y custodia de fondos, valores y efectos del Ayuntamiento, y la dirección de los servicios de gestión financiera, así como, la Jefatura de los Servicios de recaudación y el impulso y dirección de los procedimientos de gestión y recaudación , todo ello con el alcance y contenido regulado en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 128/2018 por el que se regula el Régimen Jurídico de los de los funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional.

Con el fin que el/la Tesorero/a pueda cumplir con la responsabilidades de las funciones recogidas en el artículo 5 del precepto legal anteriormente referido, y esto sea posible con la necesaria descentralización del servicio; los técnicos integrados en la organización de la Tesorería deberán desempeñar las funciones que les pudiera competir en base a su categoría y grupo de pertenencia y, de tal manera que dentro de la necesaria distribución de tareas y de los expedientes entre los funcionarios asignados al mismo, se realicen los informes correspondientes y las actuaciones que correspondan, bajo la superior dirección del/ la Tesorero/a . Para ello contará con la adscripción de un técnico de gestión y un recaudador asignándole a este último las funciones de recaudación que puedan ser propias de su categoría profesional, y no sean competencia exclusiva de las Tesorera, reconociéndole a dicho funcionario adscrito, las facultades recogidas en el art 10 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.”

Que la organización de la recaudación no se ha visto alterada desde el inicio del contrato de servicios de colaboración con la recaudación, manteniendo la misma dotación de medios personales y materiales adscritos al departamento, siendo la misma insuficiente para el desempeño de las funciones asignadas al mismo.

En la actualidad, la Recaudación cuenta, exclusivamente, con un funcionario de carrera, el Recaudador Municipal, no figurando otros medios humanos adscritos para el desarrollo de las tareas



K01471c790f0c50123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

administrativas y auxiliares que puedan desempeñar estos trabajos.

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de dotar al área económica de medios personales para la organización del servicio de Intervención, Tesorería y Recaudación, puesto que el recaudador se encuentra en situación de incapacidad laboral, el puesto de Técnico de gestión económica se encuentra vacante por la jubilación de su titular desde Noviembre de 2021 y el puesto de administrativo de tesorería se encuentra vacante, no constando puestos auxiliares ni administrativos adscritos al servicio de recaudación.

A los efectos previstos en el artículo 308.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la posible licitación del contrato objeto de tramitación no encubre una relación funcional o laboral, por cuanto las características y notas determinantes de la prestación consisten en la realización de las tareas administrativas auxiliares, trabajos informáticos y de campo necesarios para la emisión, impresión, notificación y gestión de los expedientes, y, en general, comprenderá la realización de los trabajos de apoyo y colaboración necesarios, que no impliquen ejercicio de autoridad ni custodia de fondos públicos, en orden a la gestión y cobranza de los tributos e ingresos de derecho público, así como las tareas complementarias que de dichas actuaciones se deriven.

En Abril de 2023, finaliza el contrato de servicios complementarios de apoyo a la aplicación de los tributos y otros ingresos municipales cuyo objeto es la colaboración en materia de gestión tributaria, recaudatoria, inspectora, catastral y sancionadora de tráfico de tributos e ingresos de derecho público, siendo necesario, en las condiciones actuales, la tramitación de un contrato de servicios para cubrir las necesidades anteriormente expuestas.

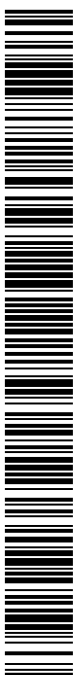
Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 92.3 LRBRL:

“3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.”

Dicho contrato será de colaboración y asistencia, en función de la estructura organizativa del ayuntamiento aprobada por Resolución de fecha 8 de marzo de 2021 y el manual de funciones que establece y define las funciones de los puestos de trabajo de los puestos encargados de la gestión tributaria, recaudación e inspección.

La gestión recaudatoria se caracteriza por su especialización y requiere una alta experiencia y cualificación del personal empleado y unos medios técnicos y sistemas informáticos avanzados y adaptables a las nuevas tecnologías de la información.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Los motivos para la contratación es la insuficiencia e inadecuación de medios técnicos y personales de la entidad.

El ayuntamiento dispone de una estructura de recaudación propia que constituye un requisito mínimo y esencial para que los servicios contratados puedan ser calificados de asistencia o colaboración a un servicio municipal, y no sustitutos de estos servicios. Lo que se contrata es el servicio cuyo objeto principal consiste en la colaboración o asistencia a la función de recaudación, al no disponerse de personal auxiliar ni administrativo.

SEGUNDO. Respecto a la insuficiencia de medios materiales:

Que no se dispone de los medios materiales ni de las herramientas informáticas de trabajo necesarias para la consecución de la necesidad objeto del contrato.

Que no se dispone del soporte técnico y tecnológico adecuado.

TERCERO. En base a lo anteriormente expuesto sobre la insuficiencia de medios personales y materiales, y la necesidad de la continuidad del servicio tanto en las actuaciones propias de la recaudación en periodo voluntario y ejecutivo como en las siguientes actuaciones:

En materia de **gestión catastral**:

En cumplimiento del convenio de colaboración entre la Dirección General de Catastro y el Ayuntamiento de Lorquí en materia de gestión catastral, y las obligaciones que implica el Proyecto de convenio entre la Secretaría de Estado de Hacienda (Dirección General del catastro) y el Ayuntamiento de Lorquí de colaboración en materia de gestión catastral:

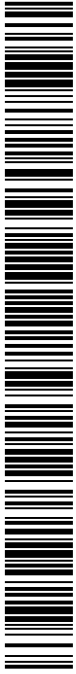
- Tramitación de los expedientes de alteraciones de dominio.
- Tramitación de los expedientes de alteraciones de orden físico y económico.
- Colaboración en actuaciones de mantenimiento.
- Actuaciones de atención al público y colaboración en la difusión de la información catastral.
- Colaboración en la notificación.

Por tanto, en el ámbito de la gestión catastral, es necesario la asistencia técnica de una empresa externa, para el cumplimiento de las obligaciones impuestas en el mismo.

Los resultados de los últimos ejercicios han sido los siguientes según se desprende de las liquidaciones anuales emitidas por la empresa:

GESTIÓN CATASTRAL					
EJERCICIO	2017	2018	2019	2020	2021
IMPORTE LIQUIDADO	25.136,88	6.538,87	27.089,03	14.717,23	27.649,49

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

IMPORTE RECAUDADO	724,08	14.825,06	10.026,00	42.977,30	42.690,92
TOTAL UNIDADES	51	29	58	63	75
EXPEDIENTES	22	15	31	23	29

En materia de **inspección tributaria** se han realizado actuaciones durante la vigencia del actual contrato, en colaboración con el funcionario que realiza las funciones de inspección:

INSPECCIÓN					
EJERCICIO	2017	2018	2019	2020	2021
IMPORTE LIQUIDADO	7.621,49	15.568,92	42.968,52	1.012.770,8	71.526,00
IMPORTE RECAUDADO	5.664,07	23.196,00	11.858,49	1.022.692,24	74.486,67
EXPEDIENTES	26	12	20	10	22

Del análisis de las tareas realizadas en el ámbito de la inspección tributaria se desprende que la asistencia técnica y colaboración con una empresa externa, conlleva una importante regularización tributaria y descubrimiento de deuda y la consiguiente actualización de los padrones fiscales. Dicha colaboración externa consigue una mayor eficacia al contar con personal formado específicamente para la realización de las tareas indicadas.

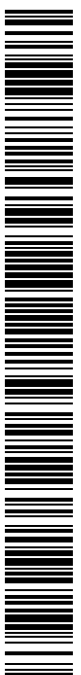
Por consiguiente y al objeto de conseguir los resultados obtenidos en la inspección tributaria en los próximos a ejercicio y a fin de que se continúe en la misma línea o se mejoren los resultados obtenidos, se estima necesario el apoyo, asesoramiento y colaboración en el área de inspección tributaria por una empresa externa.

A modo de conclusión el Ayuntamiento de Lorquí realiza con medios propios las funciones que implican ejercicio de autoridad y la custodia de fondos públicos.

Los medios personales, materiales y técnicos que posee el Ayuntamiento de Lorquí en la actualidad son completamente insuficientes para desarrollar algunas de las tareas relacionadas con

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Secretaria Alcalde	09/01/2023 07:53 09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

la gestión, recaudación e inspección, en ningún caso supone el desarrollo de tareas reservadas por la normativa a funcionarios públicos, ni implican ejercicio de autoridad ni manejo de fondos públicos. Se caracterizan por tener un contenido altamente especializado bien sea por exigir un volumen elevado de actuaciones o por exigir una cualificación técnica en el trabajo que no se puede obtener con los medios de los que dispone el ayuntamiento (trabajos catastrales, consultoría informática....)

Por lo que se concluye que las tareas referenciadas en el informe no se pueden atender con medios propios.

La no entrada de los fondos derivados de dichas actuaciones, en la proyección de la planificación financiera, alteraría gravemente las previsiones de pago a los proveedores municipales, incumpliendo los plazos legales de pago por parte del Ayuntamiento con el perjuicio que ello conlleva, poniendo en riesgo el pago de los gastos de personal y la carga financiera, deuda prioritaria según lo establecido en el artículo 135 de la Constitución Española.

El valor estratégico y esencial de la recaudación para la financiación de la actividad municipal hace necesaria la continuidad del servicio.

Es por ello que se justifica la necesidad de contratar los servicios de colaboración en la Gestión Recaudatoria del Ayuntamiento al no disponer de medios humanos y materiales suficientes para poder realizar la prestación del Servicio con medios propios, por lo que es preciso continuar con un contrato de colaboración, para poder obtener estas prestaciones necesarias para un adecuado servicio.”

En base a lo anteriormente expuesto, el Pleno de la Corporación, por nueve votos a favor del grupo socialista y tres abstenciones del grupo popular, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta de su número legal de miembros, adopta los siguientes

ACUERDOS:

PRIMERO: Justificar la necesidad del contrato de Servicio de Colaboración en la Gestión Recaudatoria del Excmo. Ayuntamiento de Lorqui, en los siguientes términos:

De acuerdo con el art. 106.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, es competencia de las Entidades locales la gestión, recaudación e inspección de sus tributos propios, sin perjuicio de las delegaciones que puedan otorgar a favor de las Entidades locales de ámbito superior o de las respectivas Comunidades Autónomas, y de las fórmulas de colaboración con otras Entidades locales, con las Comunidades Autónomas o con el Estado, de acuerdo con lo que establezca la legislación del Estado.

El desarrollo de este precepto se produce en el art. 12.1 del 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, según el cual la gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos locales se realizará de

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

acuerdo con lo prevenido en la Ley General Tributaria y en las demás leyes del Estado reguladoras de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

Las leyes de aplicación a las Entidades Locales remiten en materia de gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos locales a la Ley General Tributaria, cuyo art. 1 señala que esta ley establece los principios y las normas jurídicas generales del sistema tributario español y se aplicará a todas las Administraciones tributarias en virtud y con el alcance que se deriva del art. 149.1.1ª, 8ª, 14ª y 18ª CE.

Añadiendo el art.5.3 LGT que las entidades locales ejercerán las competencias relativas a la aplicación de los tributos y el ejercicio de la potestad sancionadora derivada de dicha aplicación, así como la función revisora en vía administrativa de los actos dictados en el ejercicio de aquellas, con el alcance y en los términos previstos en la normativa que resulte aplicable y su sistema de fuentes.

En el mismo sentido se pronuncia el art. 1 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, que es aplicable a las entidades locales, dado que este reglamento regula la gestión recaudatoria de los recursos de naturaleza pública en desarrollo de la LGT, de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y de las demás leyes que establezcan aquellos, siendo de aplicación en los términos previstos en el art. 1 de la Ley General Tributaria.

Por tanto, es competencia de las Entidades Locales la gestión recaudatoria teniendo todas las facultades para dicha recaudación tanto en período voluntario como en periodo ejecutivo (art. 160 y 161 LGT).

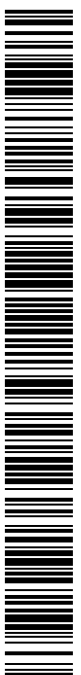
De tal manera que la recaudación tributaria consiste en el ejercicio de las funciones administrativas conducentes al cobro de las deudas tributarias y podrá realizarse en período voluntario y en período ejecutivo, en este último supuesto, mediante el pago o cumplimiento espontáneo del obligado tributario o, en su defecto, a través del procedimiento administrativo de apremio.

Desde el ejercicio 2002, la Recaudación Municipal, bajo la dirección del Recaudador Municipal, funcionario de carrera, cuenta con un servicio externalizado de colaboración en las tareas administrativas, complementarias de apoyo y colaboración necesarias en la recaudación, que no implican ejercicio de autoridad ni custodia de fondos públicos.

Al no ser posible formalizar nuevas prórrogas contractuales por haberse agotado el plazo máximo de vigencia del contrato actual firmado en fecha 19 de abril de 2017, siendo necesaria la continuidad de la prestación dada la irrenunciable trascendencia para el interés público, se debe iniciar la tramitación de la oportuna licitación del Servicio.

Respecto a la insuficiencia de medios personales:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Que en la RPT y en la plantilla de personal, no constan los puestos ni las plazas correspondiente de personal municipal para atender las funciones que requiere el servicio.

Que el volumen del trabajo que este servicio requiere, y la dificultad y especialización de las tareas a realizar y la imposibilidad de prestarse por personal municipal.

Que en el organigrama aprobado por resolución de Alcaldía de fecha 8 de marzo de 2021 se establece que:

“El/la Tesorero/a del Ayuntamiento tendrá las funciones dentro de la función de Tesorería de la titularidad y dirección del órgano correspondiente de la entidad local, el manejo y custodia de fondos, valores y efectos del Ayuntamiento, y la dirección de los servicios de gestión financiera, así como, la Jefatura de los Servicios de recaudación y el impulso y dirección de los procedimientos de gestión y recaudación , todo ello con el alcance y contenido regulado en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 128/2018 por el que se regula el Régimen Jurídico de los de los funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional.

Con el fin que el/la Tesorero/a pueda cumplir con la responsabilidades de las funciones recogidas en el artículo 5 del precepto legal anteriormente referido, y esto sea posible con la necesaria descentralización del servicio; los técnicos integrados en la organización de la Tesorería deberán desempeñar las funciones que les pudiera competir en base a su categoría y grupo de pertenencia y, de tal manera que dentro de la necesaria distribución de tareas y de los expedientes entre los funcionarios asignados al mismo, se realicen los informes correspondientes y las actuaciones que correspondan, bajo la superior dirección del/ la Tesorero/a . Para ello contará con la adscripción de un técnico de gestión y un recaudador

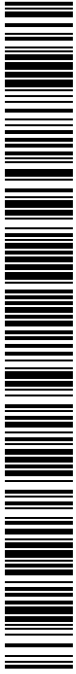
asignándole a este último las funciones de recaudación que puedan ser propias de su categoría profesional, y no sean competencia exclusiva de las Tesorera, reconociéndole a dicho funcionario adscrito, las facultades recogidas en el art 10 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.”

Que la organización de la recaudación no se ha visto alterada desde el inicio del contrato de servicios de colaboración con la recaudación, manteniendo la misma dotación de medios personales y materiales adscritos al departamento, siendo la misma insuficiente para el desempeño de las funciones asignadas al mismo.

En la actualidad, la Recaudación cuenta, exclusivamente, con un funcionario de carrera, el Recaudador Municipal, no figurando otros medios humanos adscritos para el desarrollo de las tareas administrativas y auxiliares que puedan desempeñar estos trabajos.

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de dotar al área económica de medios personales para la organización del servicio de Intervención, Tesorería y Recaudación, puesto que el recaudador se encuentra en situación de incapacidad laboral, el puesto de Técnico de gestión económica se encuentra vacante por la jubilación de su titular desde Noviembre de 2021 y el puesto de

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471cf790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

administrativo de tesorería se encuentra vacante, no constando puestos auxiliares ni administrativos adscritos al servicio de recaudación.

A los efectos previstos en el artículo 308.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la posible licitación del contrato objeto de tramitación no encubre una relación funcional o laboral, por cuanto las características y notas determinantes de la prestación consisten en la realización de las tareas administrativas auxiliares, trabajos informáticos y de campo necesarios para la emisión, impresión, notificación y gestión de los expedientes, y, en general, comprenderá la realización de los trabajos de apoyo y colaboración necesarios, que no impliquen ejercicio de autoridad ni custodia de fondos públicos, en orden a la gestión y cobranza de los tributos e ingresos de derecho público, así como las tareas complementarias que de dichas actuaciones se deriven.

En Abril de 2023, finaliza el contrato de servicios complementarios de apoyo a la aplicación de los tributos y otros ingresos municipales cuyo objeto es la colaboración en materia de gestión tributaria, recaudatoria, inspectora, catastral y sancionadora de tráfico de tributos e ingresos de derecho público, siendo necesario, en las condiciones actuales, la tramitación de un contrato de servicios para cubrir las necesidades anteriormente expuestas.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 92.3 LRBRL:

“3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.”

Dicho contrato será de colaboración y asistencia, en función de la estructura organizativa del ayuntamiento aprobada por Resolución de fecha 8 de marzo de 2021 y el manual de funciones que establece y define las funciones de los puestos de trabajo de los puestos encargados de la gestión tributaria, recaudación e inspección.

La gestión recaudatoria se caracteriza por su especialización y requiere una alta experiencia y cualificación del personal empleado y unos medios técnicos y sistemas informáticos avanzados y adaptables a las nuevas tecnologías de la información.

Los motivos para la contratación es la insuficiencia e inadecuación de medios técnicos y personales de la entidad.

El ayuntamiento dispone de una estructura de recaudación propia que constituye un requisito mínimo y esencial para que los servicios contratados puedan ser calificados de asistencia o colaboración a un servicio municipal, y no sustitutos de estos servicios. Lo que se contrata es el

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

servicio cuyo objeto principal consiste en la colaboración o asistencia a la función de recaudación, al no disponerse de personal auxiliar ni administrativo.

Respecto a la insuficiencia de medios materiales:

Que no se dispone de los medios materiales ni de las herramientas informáticas de trabajo necesarias para la consecución de la necesidad objeto del contrato.

Que no se dispone del soporte técnico y tecnológico adecuado.

En base a lo anteriormente expuesto sobre la insuficiencia de medios personales y materiales, y la necesidad de la continuidad del servicio tanto en las actuaciones propias de la recaudación en periodo voluntario y ejecutivo como en las siguientes actuaciones:

En materia de gestión catastral:

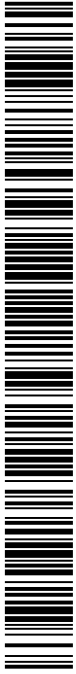
En cumplimiento del convenio de colaboración entre la Dirección General de Catastro y el Ayuntamiento de Lorquí en materia de gestión catastral, y las obligaciones que implica el Proyecto de convenio entre la Secretaría de Estado de Hacienda (Dirección General del catastro) y el Ayuntamiento de Lorquí de colaboración en materia de gestión catastral:

- *Tramitación de los expedientes de alteraciones de dominio.*
- *Tramitación de los expedientes de alteraciones de orden físico y económico.*
- *Colaboración en actuaciones de mantenimiento.*
- *Actuaciones de atención al público y colaboración en la difusión de la información catastral.*
- *Colaboración en la notificación.*

Por tanto, en el ámbito de la gestión catastral, es necesario la asistencia técnica de una empresa externa, para el cumplimiento de las obligaciones impuestas en el mismo.

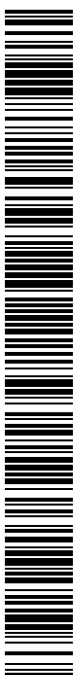
Los resultados de los últimos ejercicios han sido los siguientes según se desprende de las liquidaciones anuales emitidas por la empresa:

GESTIÓN CATASTRAL					
EJERCICIO	2017	2018	2019	2020	2021
IMPORTE LIQUIDADO	25.136,88	6.538,87	27.089,03	14.717,23	27.649,49
IMPORTE RECAUDADO	724,08	14.825,06	10.026,00	42.977,30	42.690,92
TOTAL UNIDADES	51	29	58	63	75
EXPEDIENTES	22	15	31	23	29



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Secretaría Alcalde	09/01/2023 07:53 09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

--	--	--	--	--	--

En materia de **inspección tributaria** se han realizado actuaciones durante la vigencia del actual contrato, en colaboración con el funcionario que realiza las funciones de inspección:

INSPECCIÓN					
EJERCICIO	2017	2018	2019	2020	2021
IMPORTE LIQUIDADO	7.621,49	15.568,92	42.968,52	1.012.770,8	71.526,00
IMPORTE RECAUDADO	5.664,07	23.196,00	11.858,49	1.022.692,24	74.486,67
EXPEDIENTES	26	12	20	10	22

Del análisis de las tareas realizadas en el ámbito de la inspección tributaria se desprende que la asistencia técnica y colaboración con una empresa externa, conlleva una importante regularización tributaria y descubrimiento de deuda y la consiguiente actualización de los padrones fiscales. Dicha colaboración externa consigue una mayor eficacia al contar con personal formado específicamente para la realización de las tareas indicadas.

Por consiguiente y al objeto de conseguir los resultados obtenidos en la inspección tributaria en los próximos a ejercicio y a fin de que se continúe en la misma línea o se mejoren los resultados obtenidos, se estima necesario el apoyo, asesoramiento y colaboración en el área de inspección tributaria por una empresa externa.

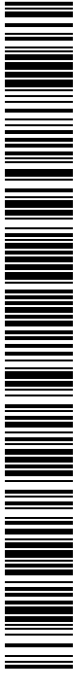
A modo de conclusión el Ayuntamiento de Lorquí realiza con medios propios las funciones que implican ejercicio de autoridad y la custodia de fondos públicos.

Los medios personales, materiales y técnicos que posee el Ayuntamiento de Lorquí en la actualidad son completamente insuficientes para desarrollar algunas de las tareas relacionadas con la gestión, recaudación e inspección, en ningún caso supone el desarrollo de tareas reservadas por la normativa a funcionarios públicos, ni implican ejercicio de autoridad ni manejo de fondos públicos. Se caracterizan por tener un contenido altamente especializado bien sea por exigir un volumen elevado de actuaciones o por exigir una cualificación técnica en el trabajo que no se puede obtener con los medios de los que dispone el ayuntamiento (trabajos catastrales, consultoría informática....)

Por lo que se concluye que las tareas referenciadas en el informe no se pueden atender con medios propios.

La no entrada de los fondos derivados de dichas actuaciones, en la proyección de la

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

planificación financiera, alteraría gravemente las previsiones de pago a los proveedores municipales, incumpliendo los plazos legales de pago por parte del Ayuntamiento con el perjuicio que ello conlleva, poniendo en riesgo el pago de los gastos de personal y la carga financiera, deuda prioritaria según lo establecido en el artículo 135 de la Constitución Española.

El valor estratégico y esencial de la recaudación para la financiación de la actividad municipal hace necesaria la continuidad del servicio.

Es por ello que se justifica la necesidad de contratar los servicios de colaboración en la Gestión Recaudatoria del Ayuntamiento al no disponer de medios humanos y materiales suficientes para poder realizar la prestación del Servicio con medios propios, por lo que es preciso continuar con un contrato de colaboración, para poder obtener estas prestaciones necesarias para un adecuado servicio.

SEGUNDO.- Aprobar el inicio del procedimiento de licitación del contrato de **SERVICIO DE COLABORACION EN LA GESTION RECAUDATORIA DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE LORQUI**, debiendo redactarse el pliego de condiciones administrativas por la Secretaria General y el pliego de condiciones técnicas por la Tesorera y la Interventora.

TERCERO.- Ordenar la publicación del presente acuerdo en el perfil del contratante, en cumplimiento de lo establecido en el art 116 de la Ley 9/2017.

CUARTO.- Notificar el presente acuerdo a la Interventora y a la Tesorera.

CUARTO.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DE IGUALDAD PARA LA APROBACIÓN DEL “PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ”

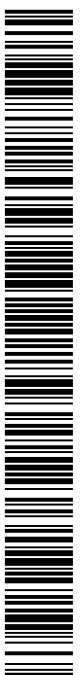
Intervenciones: Leído por la Sra. Secretaria el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Hacienda celebrada el pasado 29 de noviembre de 2022, la portavoz socialista, Sra. Asensio Villa, explica que el presente plan nace en el marco del segundo plan de igualdad del municipio de Lorquí 2019-2025 y este documento mantiene la necesidad de actuar ante las desigualdades de género dentro del ámbito laboral. Las administraciones públicas, como es el caso del Ayuntamiento de Lorquí, están obligadas a que se respete la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello se deben adoptar las medidas necesarias como recoge el R.D. 5/2015, de 30 de octubre. Este plan de actuación nace con un doble objeto, por un lado, dar cumplimiento a la normativa vigente para evitar la discriminación por razón de sexo y por otro lado mejorar las condiciones laborales de los y las empleadas del Ayuntamiento de Lorquí. El estudio ha permitido establecer un diagnóstico compartido y acordado por todos los representantes de la administración y los trabajadores, así como también elaborar los indicadores necesarios que guíen la evaluación y permitan planificar y adoptar las medidas necesarias en caso de que exista, que no es el caso de este ayuntamiento, la discriminación por razón de sexo. Este plan tiene una vigencia de cuatro años e iría de 2022 a 2026.

El portavoz suplente del grupo popular dice que en primer lugar le gustaría presentar una queja ya que el Sr. Alcalde no le ha permitido el segundo turno el cual dice el reglamento y le gustaría que la Sra. Secretaria tomara nota en el acta ya que se han vulnerado sus derechos.

Continúa el Sr. Sánchez diciendo que su grupo no tiene ningún impedimento al Plan de Igualdad que ha sido tratado, valorado, estudiado y que va a ser aprobado ahora en Pleno. Dice que a su

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

grupo le hubiera gustado participar o por lo menos que se le hubiera invitado a asistir, por ello su voto va a ser abstención.

El Sr. Alcalde le contesta que ya han comentado muchas veces que en todos los temas relacionados con la mesa de negociación no está invitada la oposición porque nunca ha sido invitada. Entiende que es cosa de los trabajadores de esta casa.

El Sr. Sánchez pide intervenir porque tiene derecho a dos intervenciones según el reglamento.

El Sr. Alcalde dice que adelante, que pensaba que iba a hablar del plan de igualdad.

El Sr. Sánchez dice que en la mesa de negociación sí han estado concejales y portavoces de todas las formaciones, lo que ocurre es que el Sr. Alcalde, desde que lo es, no tiene costumbre de invitar a la oposición y se lleva a su portavoz pero no a la portavoz popular, incluso cuando va a entregar una placa a los vecinos longevos que cumplen 100 años, se lleva a su portavoz y le entregan la placa, no teniendo la decencia política de decirle a la portavoz popular que le acompañe a dicha entrega, porque cree que en esas cosas tienen que estar unidos y harían más pueblo. Piensa que quizá el grupo socialista no está por esa labor, pero él sí.

El Sr. Alcalde le contesta que el problema es que el grupo popular no estaba invitado. Ya lo ha dicho muchas veces, el Ayuntamiento traslada las invitaciones cuando les mandan las invitaciones. Dice que están hablando del Plan Igualdad y el portavoz popular saca otro tema y le pide que se deje de rencor y desconoce por qué el Sr. Sánchez esta noche ha venido con esa actitud al pleno y le resulta curioso.

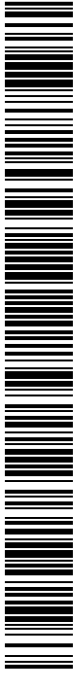
El Sr. Alcalde dice que hay que estar más comprometido con el pueblo en todos los sentidos y que la política se gana, haciendo política, estando en este pueblo y trabajando por este pueblo. Cree que el grupo popular se ha equivocado completamente con la estrategia que han seguido en este pleno, que es distinta a la que llevaban hasta el momento, que era mala y perjudicaba mucho al grupo popular, pero cree que con la intervención del Sr. Asensio se ha empeorado al máximo.

El Sr. Asensio dice que se alegra de que diga eso porque eso significa que lo ha hecho muy bien.

El Sr. Alcalde dice que le va a contestar a lo de las invitaciones y explica que cuando invitan al Alcalde, va el Alcalde y cuando invitan a la Corporación, va la Corporación. Dice que a las mesas de negociación, si se lee la ley, y se ha tratado muchas veces el tema en el pleno, y quizá el portavoz popular se descuida en el pleno y no está atento a lo que se dice, la Sra. Asensio Villa asiste a las mesas en calidad de concejal y no de portavoz. Se tienen que diferenciar dos cosas: concejal del grupo de gobierno y portavoz. Cuando la invitan como portavoz también asiste en calidad de portavoz. En el Ayuntamiento de Lorquí para tratar temas de personal, asiste el concejal de personal y la concejal de urbanismo, pero no asiste como portavoz. Le dice al portavoz popular que sea la ley, y cuando la lea verá que no hay obligación de invitar a nadie a la mesa de negociación, a no ser que sean asesores externos y a voluntad de los miembros de la mesa. Dice el Sr. Alcalde que, después de estas aclaraciones que no tienen que ver nada con el punto que traen a pleno, van a proceder a la votación.

Visto el “Plan Municipal de Igualdad de Trato y Oportunidades del personal del Ayuntamiento de Lorquí”, que refleja el compromiso de la política local de promover las condiciones necesarias para que se haga efectivo el derecho de igualdad del personal público municipal, a la vez que se establecen medidas para evitar la violencia por razón de sexo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Vista la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Capítulo III regula los planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso sexual por razón de sexo en el trabajo.

Visto el 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, que en su Disposición transitoria décima segunda establece que “Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad”.

Advertido 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 que, concretamente en el apartado 2 de su Disposición adicional séptima, recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los/as trabajadores/as dependientes de ellas. Visto que, esta ley, obliga de manera expresa, a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo por ello, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Observado que el plan de trabajo comenzó con el estudio cuantitativo de los datos del personal, desagregados por grupos de edad y sexo, en relación con la distribución y concentración de mujeres y hombres, en los diferentes niveles y áreas; así como, con la revisión de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo (convenio colectivo).

Visto que el estudio realizado ha permitido establecer un diagnóstico compartido y acordado por los/as representantes de la Administración y de los/as trabajadores, así como elaborar indicadores que guen la evaluación y permitan planificar nuevas medidas, se fija el plazo de vigencia por un período de 4 años, desde 2022 hasta 2026.

Visto el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, cuyo objeto es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso; y llevado a cabo el procedimiento de negociación establecido en el Capítulo II de dicho Real Decreto, mediante las reuniones realizadas de la Comisión de Igualdad, formada por los/as representantes de la Administración y de los/as trabajadores.

En base a lo anteriormente expuesto, el Pleno de la Corporación, por nueve votos a favor del grupo socialista y tres abstenciones del grupo popular, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta de su número legal de miembros, adopta los siguientes

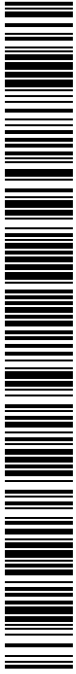
ACUERDOS:

PRIMERO.- Aprobar el “Plan Municipal de Igualdad de Trato y Oportunidades del personal del Ayuntamiento de Lorquí”, que se adjunta en el anexo.

No habiendo más asuntos de los que tratar, el Sr. Presidente levantó la sesión, siendo las diecinueve horas y cuarenta minutos del día al principio indicado, de todo lo cual se extiende la presente acta, que como Secretaria, certifico, con el visto bueno del Sr. Alcalde.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaria	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>



k01471c790050123307e7262010911m

PLAN PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ

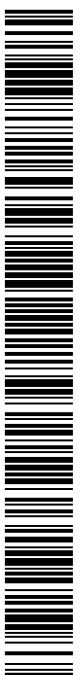
AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ 2022 - 2026



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

INDICE	pág.
1- INTRODUCCIÓN.....	4
2- FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA.....	4-5
3- ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO.....	5
3.1- CONDICIONES GENERALES.....	6-11
3.2- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	12-13
3.3- PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	14
3.4- FORMACIÓN.....	14
3.5- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	14-15
3.6- CONDICIONES DE TRABAJO.....	15-16
3.7- EJERCICIO CORRESPONDIENTE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA, PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....	16
3.8- RETRIBUCIONES.....	16-19
3.9- REPRESENTACIÓN FEMENINA.....	19
3.10- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..	20
3.11- VIOLENCIA DE GÉNERO.....	20
3.12- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.....	20-21
3.13- CONCLUSIONES.....	21-22
4- PLANIFICACIÓN Y DISEÑO	22

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

4.1- EJES DE INTERVENCIÓN..... 22

4.2- OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN.....23-29

5- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 30

6- COMITÉ DE IGUALDAD..... 30

7- APROBACIÓN, ÁMBITO Y VIGENCIA..... 31

8- ANEXO..... 32-48



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

1. INTRODUCCIÓN

El presente plan nace en el marco del “II Plan Municipal de Igualdad. Lorquí 2019-2025”, que recoge la sensibilización social de la comunidad y el empoderamiento de las mujeres y niñas, como factores fundamentales para concienciar sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el espacio doméstico y público. Este documento mantiene la necesidad de actuar contra las desigualdades de género, mediante un trabajo en red con las diferentes entidades e instituciones municipales y mediante una actuación transversal entre las diferentes áreas sociopolíticas del ayuntamiento, donde la población destinataria es el municipio. El objetivo general es la concienciación social para conseguir cambios de actitudes en la población en general.

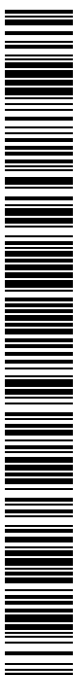
En el “Plan para la Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Lorquí”, el personal público se convierte en el actor y destinatario de la actuación institucional en pro de la igualdad y contra la violencia de género, para responder al mandato legislativo. Con ello se pretende combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, o violencia por razón de sexo.

2. FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA

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 (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).

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida, fundamentalmente, en las siguientes disposiciones normativas:

- Por un lado, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que en su Capítulo III regula los planes de igualdad y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo;
- Y, por otro lado, en 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 que, concretamente en el apartado 2 de su Disposición adicional séptima, recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. De igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.



k01471c790f050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

La LOIEMH, en el artículo 46, concreta que 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. En el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo, y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

A nivel regional, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género de la Región de Murcia, en el artículo 16 dispone que la Administración pública de la Región de Murcia, entre otras actuaciones, debe promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución, debiendo establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades.

El derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, viene recogido, en la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. En el artículo 20, apartado 3, dice que "El Gobierno debe impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, mediante las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medias empresas, que deben incluir el apoyo técnico necesario.

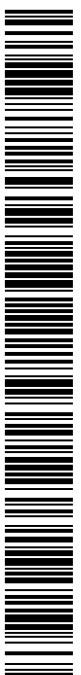
Por todo lo expuesto, se crea el presente plan de actuación que nace con el doble objetivo de dar cumplimiento a la normativa vigente para evitar la discriminación por razón de la orientación sexual y aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar las condiciones laborales internas de los Empleados/as del Ayuntamiento.

3. ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO

El diagnóstico busca aportar conocimiento sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Lorquí, con el objeto de detectar oportunidades de mejora y de diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

El plan de trabajo comenzó con el estudio cuantitativo de los datos del personal, recogidos desde el 27 de septiembre hasta el 17 octubre de 2022 y desagregados por sexo, así como con la revisión de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo (convenio colectivo y Acuerdo Marco).

Se ha realizado conforme a lo dispuesto en el 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

Este diagnóstico se referirá a las siguientes materias:

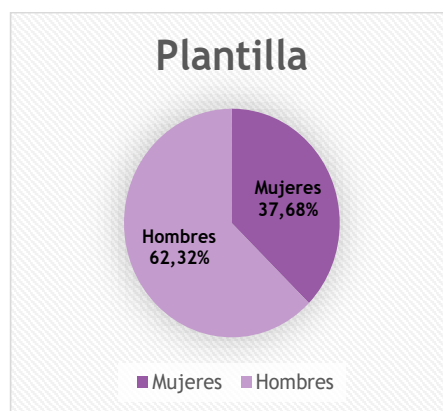
- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.
- j) Lenguaje y comunicación no sexista.
- k) Violencia de género.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta al personal funcionario, laboral y eventual.

3.1.- CONDICIONES GENERALES

- Plantilla total:

El personal en el ámbito del Ayuntamiento está constituido por una plantilla de 69 personas. De ellas, 26 son mujeres y 43 son hombres por lo que en función del porcentaje no se llegaría alcanzar el equilibrio entre trabajadoras y trabajadores.



A la hora de considerar la plantilla del Ayuntamiento, se adopta como criterio tener en cuenta a las personas funcionarias de carrera, funcionarias interinas y personal con carácter laboral, con al menos un año en el puesto de trabajo.

No se ha incluido como plantilla del Ayuntamiento al grupo de 15 personas, 7 mujeres y 8 hombres, contratadas dentro del Programa Mixto Empleo-Formación como alumnos/trabajadores, así como al Coordinador y Formador del programa, por las especiales características de este colectivo y tratarse de personal laboral temporal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

Este programa tiene como finalidad la inserción laboral de personas desempleadas mediante su cualificación profesional en alternancia con el trabajo efectivo. Son subvencionados por el SEF compensando los costes salariales del personal de coordinación, formación y del alumnado trabajador, así como de los medios didácticos, material escolar y de consumo entre otros.

Igual consideración tiene el Programa de Empleo Público Local, también subvencionado por el SEF para la contratación temporal de personas desempleadas, que incluye la contratación de 2 auxiliares Administrativos/as; así como la contratación temporal de 1 operario/a de limpieza y 1 operario/a de oficios varios.

- Distribución por edad y sexo:

Atendiendo a la distribución por edad del personal, se establecen seis grupos de edad, observando como los grupos mayoritarios se concentran en los tramos de edad de 41-50 años en el caso de los hombres (24,64%) y en el tramo de 51-60 años que aglutina al 14,50% de las mujeres.

SEXO	EDAD						TOTAL
	<20	21-30	31-40	41-50	51-60	>60	
Hombres	0	1	12	17	11	2	43
Mujeres	0	1	5	9	10	1	26
TOTAL	0	2	17	26	21	3	69

Considerando las características generales de las etapas del ciclo vital de la persona, se distinguen tres grupos, que pueden ser una referencia en relación con el envejecimiento de la plantilla o con el cuidado de familiares. Estos grupos son los siguientes:

- El grupo de edad más joven (18-40 años), recoge la etapa del ciclo vital que incorpora al personal en edad fértil con hijos e hijas en las primeras etapas de cuidado. El porcentaje representa el 27,54% sobre el total de la plantilla.
- El grupo más numeroso es el que abarca al grupo de entre 41-50 años, que incorpora el 37,68% de los/as trabajadores/as.
- Otro grupo de edad es el que se alarga hasta la jubilación (51-65 años), y que constituye el 30,43%. En esta etapa, la atención de personas en edad dependiente no se refiere sólo a descendientes (hijos/as; nietos/as) sino también a los ascendientes (padres y madres), siendo en muchos casos más compleja y problemática la atención de este último tipo de personas, dada su mayor grado de incidencia en enfermedades, e incapacidades graves, sumado a mayores carencias en servicios y ayudas tanto profesionales como informales.

- Distribución en función de la antigüedad y sexo:

A continuación, analizamos la plantilla del Ayuntamiento por antigüedad. El grupo de funcionariado de carrera es el que acumula una mayor antigüedad, superior a 16 años, representando el 44% del total de la plantilla. En función de su grupo, el 23% estaría

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

comprendido en el tramo de 16 a 20 años de antigüedad y el 29% en el tramo de 31 a 35 años, mientras que la menor antigüedad, 13%, estaría en el tramo de 1 a 5 años y ninguna persona con antigüedad inferior a 1 año.

Dentro del funcionariado interino la mayor antigüedad la encontramos en el tramo de 6 a 10 años, 11% sobre el total de la plantilla y el 44% sobre el total de este grupo, seguido de los tramos de 1 a 5 años y menos de <1, con un porcentaje cada uno del 22%.

Con respecto al personal laboral, el 5% del total de la plantilla y el 40% de este grupo estaría encuadrado en los tramos con antigüedad inferior a 5 años.

AÑOS	<1		1 - 5		6 - 10		11 - 15		16 - 20		21 - 25		26 - 30		31 - 35	
SEXO	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Funcionario/a	0	0	0	6	0	0	2	8	3	7	1	3	2	8	4	3
Funcionario/a interino	2	0	3	0	4	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Laboral	0	0	0	3	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0

De estos datos se deduce que en los últimos diez años se ha producido una escasa contratación de personal funcional de carrera que es el grupo de mayor estabilidad laboral.

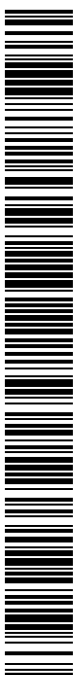
- Distribución en función del sexo y grupo profesional:

En relación con la distribución del personal en función del sexo y los distintos grupos profesionales, se observa que los grupos A1 y A2 estarían feminizados, el C1 masculinizado y el C2 equilibrado en cuanto a presencia de mujeres y hombres. Esto se explicaría porque los grupos A1 y A2 están englobados en las áreas de Servicios Sociales y Administración General, tradicionalmente feminizadas, mientras que el C1 se encuadra en Seguridad Ciudadana, tradicionalmente masculinizada. El grupo más numeroso entre las empleadas corresponde al C2 (38,46%), seguido del A2 representando el 30,77%, sobre el total de mujeres, mientras que entre los trabajadores el grupo que destaca es el C1, con un 67,44% sobre el total de hombres.

GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE%	MUJER%
A1	2	4	6	33%	67%
A2	2	8 (30,77%)	10	33%	67%
C1	29 (67,44%)	4	33	88%	12%
C2	10	10 (38,46%)	20	50%	50%
TOTAL	43 (100%)	26 (100%)	69	62,32%	37,68%

- Distribución en función del sexo y Área:

A nivel organizativo el Ayuntamiento está estructurado en 16 áreas como podemos observar en la tabla siguiente. El análisis de esta distribución nos permitiría detectar la existencia o no de segregación horizontal. Son muchas las áreas en las que sólo hay adscrita una persona por



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

lo que de ellas no podemos obtener ninguna conclusión sobre ellas y otras con menos de tres personas trabajadoras lo que también dificulta el análisis desde la perspectiva de género.

Vemos que las mayores diferencias entre sexos continúan produciéndose en las Áreas tradicionalmente masculinizadas, Seguridad ciudadana, 100% H, Vías Públicas, 100% H, Urbanismo, 86% H, o feminizados, Bibliotecas y Archivos, 100% M, Servicios Sociales, 100% M y Enseñanza, 75% M, a modo de ejemplos.

Solamente Administración General tiene el mismo número de trabajadores y trabajadoras de entre aquellas que tienen plantilla superior a 3 personas trabajadoras.

ÁREAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES%	MUJERES%
Admón. General	4	4	8	50%	50%
AEDL	0	1	1	0%	100%
Bibliotecas y Archivos	0	3	3	0%	100%
Enseñanza	2	5	7	25%	75%
Gabinete de prensa y comunicación	0	1	1	0%	100%
Fomento Empleo	0	2	2	0%	100%
Gestión deuda y Tesorería	0	1	1	0%	100,00%
Gestión Sistema Tributario	1	0	1	100%	0,00%
Política Económica y fiscal	1	1	2	50%	50%
Programa Informador juvenil	1	0	1	0%	100%
Servicios Sociales	0	7	7	0%	100%
Seguridad Ciudadana	23	0	23	0%	100%
Urbanismo	6	1	7	86%	14%
Vías Públicas	5	0	5	100%	0%
TOTAL	43	26	69	86%	14%

- Distribución en función de la vinculación jurídica y el sexo

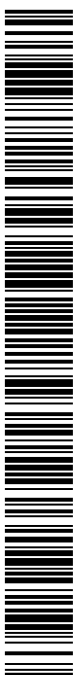
En términos de vinculación jurídica, vemos que la mayoría de las personas trabajadoras se encuadran dentro del funcionariado de carrera, 68,11%. En menor porcentaje en el funcionariado interino, 18,84% y, por último, en el personal laboral 13%. Entre el personal laboral, hay 5 trabajadores temporales y de 4 mujeres hay 1 trabajadora eventual, 1 indefinida y 2 temporales.

En la siguiente tabla, con los porcentajes por sexo, se evidencia el desequilibrio a nivel de funcionariado de carrera entre mujeres (17,40%) y hombres (50,72%), lo que principalmente se debe a que la policía local se encuadra en este grupo.

Por otra parte, a nivel del funcionariado interino son las mujeres las que representan un mayor porcentaje (14,49%) con respecto a los hombres (4,35%). Esto se debería a que ocupan los puestos de trabajadora social o limpieza, feminizados.

En cuanto al personal laboral son los hombres los que ocupan mayoritariamente estos puestos (7,25%) frente al (5,80%) de las mujeres.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

VINCULACIÓN JURÍDICA	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJER	TOTAL	TOTAL %
Funcionario/a	35	50,72	12	17,40	47	68,11%
Funcionario/a Interino	3	4,35	10	14,49	13	18,84%
Laboral	5	7,25	4	5,80	9	13,05%

Atendiendo a la vinculación jurídica y el sexo, se puede observar que la mayoría de las personas trabajadoras se encuadran dentro del funcionariado; existe una temporalidad que afecta en mayor medida a las mujeres interinas y, en relación con el personal laboral, dicha temporalidad atañe mayoritariamente a los hombres que ocupan puestos tradicionalmente masculinizados (Op. Cometidos varios).

- Distribución en función del Área, relación laboral y sexo

Al analizar la distribución de las empleadas y empleados públicos en función del Área y relación laboral podemos extraer las siguientes observaciones:

- Para el personal funcionario vemos una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Áreas de Administración General, Enseñanza, Política económica y fiscal, masculinizada en Seguridad ciudadana y Urbanismo y feminizadas Bibliotecas y archivos y Fomento de empleo si bien en estas dos Áreas solamente hay dos empleadas.
- Dentro del funcionariado interino encontramos feminizadas las áreas de Enseñanza y Servicios Sociales, y masculinizada el área de Urbanismo.
- En el caso de los laborales, el área de Enseñanza estaría feminizada.
- En el resto de las áreas solamente hay una persona trabajadora.

AREA	VINCULO	Hombre	Mujer
Administración General	FUNCIONARIO/A	4	4
AEDL	LABORAL		1
Bibliotecas y Archivos	FUNCIONARIO/A		2
	INTERINO/A		1
Enseñanza	FUNCIONARIO/A	1	1
	INTERINO/A		2
	LABORAL	1	2
Gabinete de prensa	LABORAL		1
Fomento Empleo	FUNCIONARIO/A		2
Gestión deuda y tesorería	FUNCIONARIO/A		1
Gestión sistema tributario	FUNCIONARIO/A	1	
Política económica y fiscal	FUNCIONARIO/A	1	1
Programa Informador/a Juvenil	INTERINO/A	1	



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

<i>Servicios Sociales</i>	FUNCIONARIO/A		1
	INTERINO/A		6
<i>Seguridad Ciudadana</i>	FUNCIONARIO/A	23	
<i>Urbanismo</i>	FUNCIONARIO/A	4	
	INTERINO/A	2	1
<i>Vías Públicas</i>	FUNCIONARIO/A	1	
	LABORAL	4	

- Equipo de gobierno.

La igualdad está plenamente representada en el equipo de gobierno como puede comprobarse en la siguiente tabla:

EQUIPO DE GOBIERNO					
	Mujer	Hombre	Total	Mujeres %	Hombres %
Alcalde	0	1	1	0%	100%
Concejales/as	4	4	8	50%	50%

- Representación legal de las personas trabajadoras.

En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de representación de los/as trabajadores/as, éstas representan el 40% frente al 60% de los hombres.

REPRESENTACIÓN SINDICAL					
	Mujer	Hombre	Total	Mujeres %	Hombres %
Junta Personal	1	3	4	25%	75%
Comité Empresa	1	0	1	100%	0%
TOTAL	2	3	5	40%	60%

Por grupos profesionales la representación sindical se encuadraría en los grupos C1 con 2 hombres y C2 con un hombre y una mujer coincidiendo con los grupos en los que mayoritariamente se agrupa la plantilla.

DISTRIBUCIÓN REPRESENTACIÓN SINDICAL POR GRUPOS					
Grupo	Mujer	Hombre	Total	Mujeres %	Hombres %
A1	0	0	0	0%	0%
A2	1	0	1	20%	0%
C1	0	2	2	0%	40%
C2	1	1	2	20%	20%
Total	2	3	5	40%	60%

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

3.2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Descripción proceso de selección.

En el Acuerdo Marco (art. 8.1 y 8.2) se describe el proceso de contratación. La oferta de empleo público y los sistemas de ingreso se negocian entre la Corporación municipal y las secciones sindicales. La cobertura de las vacantes se realizará conforme a la Ley.

Durante cada año natural y como consecuencia de la plantilla de personal o en su caso la relación de puestos de trabajo y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes no cubiertas, el Ayuntamiento formula públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa estatal. La selección se realiza mediante convocatoria pública y por los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Se ha realizado un análisis de las bases de las convocatorias para la selección de personal dentro del programa de empleo público, programa mixto de empleo y formación y bases para bolsa de empleo de los años 2018-2021 que aparecen en la web municipal con fecha 7 de octubre de 2022 extrayéndose las siguientes conclusiones:

- La publicación de las bases se realiza íntegra en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, así como en la página web www.ayuntamientodelorqui.es. Según los casos, además, un extracto de esta en el Boletín Oficial de la Región de Murcia o en la web del Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Con respecto al lenguaje no siempre se utilizan términos inclusivos ya que se suele usar el masculino para el plural (los aspirantes, los asesores, los candidatos, alumnos...) o para la denominación del puesto (coordinador, formador, operario de mantenimiento). En el caso de la denominación del puesto se utiliza el lenguaje no sexista en el título de la convocatoria, pero no cuando se menciona en el texto.

En algunas de las bases se incluye un punto en referencia al género ("Toda referencia hecha al género masculino en las presentes bases incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras de la agilidad lingüística"), pero entendemos que sería más apropiado actualmente utilizar un lenguaje más inclusivo que quizás ayude a la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

- Con respecto a la composición de los Tribunales no se menciona que tienen que ser paritarios, se dice que estarán formados un Presidente, un Secretario o que uno de los vocales actuará como Secretario por lo que no se utiliza un lenguaje inclusivo excepto en una de las bases en la que se indica: "La Comisión de Selección estará constituida por personal empleado público en servicio activo, quienes ostentarán la Presidencia, la Secretaría y 2 vocalías". No se menciona si quienes integran los Tribunales tienen formación en materia de igualdad.

- Los modelos de solicitud utilizan un lenguaje inclusivo.
- En la convocatoria pública del Programa de Empleo Público Local se ha incluido una acción positiva a favor de la mujer, otorgando hasta 5 puntos por ser mujer o mujer víctima de la violencia de género.



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica <https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

- Contrataciones años 2021 y 2022

Como se refleja en la tabla inferior durante el año 2021 se produjeron 4 contrataciones, hombres. Por vinculación jurídica las 4 fueron dentro del grupo del funcionariado de carrera y puesto de agente de policía. Vemos que se mantiene el rol de género. Durante el año 2022, se realizan 2 contrataciones para el puesto de auxiliar administrativo, como funcionarios/as interino.

AÑOS	PUESTO	FUNCIONARIO/A		FUN.INTERINO/A		LABORAL	
		M	H	M	H	M	H
AÑO 2021	Agente Policía	0	4	0	0	0	0
AÑO 2022	Aux. Adtvo/a	0	0	2	0	0	0
	TOTAL	0	4	2	0	0	0

- Ceses años 2021-2022

En cuanto a ceses en el puesto de trabajo, se han producido 6 jubilaciones, todas ellas de trabajadores varones y funcionarios de carrera, que ocupaban los puestos de trabajo de gestión económica, jefe/a de Recursos Humanos y operarios/as de cometidos varios.

3.3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

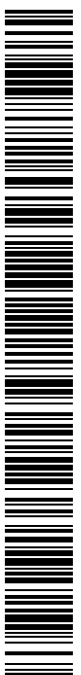
En relación con la promoción profesional, no se ha producido ninguna. En el art. 9 del Acuerdo Marco se indica que se reservará para promoción interna todas aquellas plazas susceptibles de ser ocupadas en propiedad por el funcionariado siempre que reúnan los requisitos de acceso a los puestos ofertados. No obstante, no se ha creado ningún puesto para promoción profesional, ni se ha negociado entre la Corporación municipal y las secciones sindicales, conforme al art. 8.1.

3.4.- FORMACIÓN

El Ayuntamiento carece de un plan de formación propio, pero nos adherimos a los cursos ofertados por la CARM y otros estamentos oficiales.

Según los datos disponibles en el área de Recursos Humanos en los últimos 4 años, en relación con la formación en materia de igualdad y salud, se observa que el 25% de la plantilla ha recibido formación; aunque destaca la escasa participación de los trabajadores en formación en igualdad, considerándose su promoción en la elaboración de los objetivos del plan, que favorezcan una mejora progresiva. En relación con la formación sobre prevención de riesgos laborales, la totalidad de la plantilla tiene formación al respecto.

FORMACIÓN	IGUALDAD	SALUD	PREVENCIÓN RIESGOS LAB
Hombres	1	3	43
Mujeres	8	4	26
Total	9	7	69



k01471c7900c50123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

3.5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con fecha 22 de diciembre de 2021, el Pleno Municipal aprobó la Relación de Puestos de trabajo (RPT) negociada con los representantes sindicales de UGT y CCOO.

En la siguiente tabla vemos la distribución de la plantilla en función del puesto.

VINCULO	PUESTO	Hombre	Mujer
FUNCIONARIO/A	ADMINISTRATIVO/A	4	2
	AGENTE POLICÍA	20	
	AUX.ADMINISTRATIVO/A	1	
	AUX.ARCHIVO Y BIBLIOTECA		2
	DELINEANTE	1	
	INGENIERO/A CIVIL	2	
	INGENIERO/A TÉCNICO INDUSTRIAL	1	
	INSPECTOR/A POLICÍA	1	
	INTERVENTOR/A		1
	JEFE/A PERSONAL		1
	JEFE/A SERVICIOS SOCIALES		1
	LIMPIADOR/A		1
	NOTIFICADOR/A	1	
	OP. COMETIDOS VARIOS	2	
	RECAUDADOR/A	1	
	SECRETARÍA GENERAL		1
	SUBINSPECTOR/A POLICÍA	1	
	TEC.PROMOCIÓN SOCIAL		1
	TEC.PROYECTOS SOCIALES		1
	TESORERO/A		1
Total		35	12
FUNCIONARIO/A INTERINO/A	ARQUITECTO/A TECNICO	1	
	AUX.ARCHIVO Y BIBLIOTECA		1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	3
	ENCARGADO/A LIMPIEZA		1
	INFORMADOR/A JUVENIL	1	
	LIMPIADOR/A		1
	TRABAJADOR/A SOCIAL		4
Total INTERINO/A		3	10
LABORAL	DIRECTOR/A GABINETE PRENSA		1
	ENCARGADO/A OFICIOS VARIOS	1	
	JEFE/A ADL		1
	LIMPIADOR/A		2
	OP.COMETIDOS VARIOS	4	
Total LABORAL		5	4

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Con los Puestos sucede lo mismo que con las Áreas, la mayoría están ocupados por una o dos personas lo que dificulta el análisis en función del género. No obstante, se aprecia que en los puestos con mayor número de trabajadoras y trabajadores continúan perpetuándose los estereotipos de género. Así todos los puestos de agente de policía, operarios/as de cometidos varios están ocupados por hombres, y los de auxiliar de archivo y biblioteca, limpiador/a y trabajador/a social lo estarían por mujeres. También se observa que los puestos ocupados por una persona siguen la misma tendencia (ingenieros/as inspector/a policía, arquitecto/a técnico, delineante) de estar ocupados por hombres; y los relacionados con la limpieza, técnico/a de proyectos sociales, técnico/a promoción social, están ocupados por mujeres.

3.6.- CONDICIONES DE TRABAJO

-Jornadas y horarios.

La jornada de trabajo es de 37,5 horas semanales, con un horario habitual de 8 a 15,00 horas.

El Manual Regulador de la Relación de Puestos de Trabajo, en su punto 12.4.2 dice que “la dedicación se refiere al tiempo dedicado a la prestación del trabajo, bien sea en jornada de régimen ordinario o bien en régimen de especial dedicación. También mide las características de algunas jornadas, tales como la nocturnidad, turnicidad o trabajo en sábados, domingos y festivos, no compensados y/o no valorados mediante complemento específico de devengo variable”, como es el caso de la Policía Local, operarios/as de oficios varios, operarios/as de limpieza, empleados/as de las instalaciones deportivas y el puesto de notificador/a.

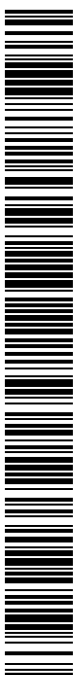
En relación con los puestos que presentan una jornada inferior al 100%, hay 3 trabajadores/as, una de ellas corresponde al puesto de Informador/a Juvenil que se ajusta a la subvención concedida; las otras dos jornadas van referidas, por un lado, a una funcionaria de carrera que ha solicitado reducción por guarda legal y, por otro lado, a una funcionaria interina que complementa la reducción de jornada de la anterior.

-Suspensiones de contrato (incapacidad temporal, maternidad paternidad) 2021 2022

En relación con las situaciones de Incapacidad Temporal (IT) y permisos por maternidad, lactancia y paternidad, en la siguiente tabla se desglosan los días utilizados, según sexo, durante el periodo comprendido entre el 01/01/2021 y el 30/09/2022:

Sexo	Días IT	Maternidad	Lactancia	Paternidad
Hombres	2195	0	0	31
Mujeres	504	112	23	0

Cabe mencionar que los hombres cuadruplican los días por IT, que se producen mayoritariamente en el colectivo de la Policía Local, por motivos ajenos al trabajo.



k01471c7900c50123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

-Salud y prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, creado mediante Resolución de Alcaldía de fecha 06/05/2020, modificado por Resolución de Alcaldía nº 1281/2022, de 13 de octubre de 2022, está formado por los siguientes delegados de prevención, que mantienen una proporción igualitaria en cuanto al sexo (3 hombres y 3 mujeres):

En representación del Ayuntamiento:

- 2 representantes del equipo de gobierno
- 1 Jefe/a Área de Recursos Humanos

En representación de los sindicatos:

- 1 representante de UGT
- 1 representante de CCOO
- 1 representante del Comité de Empresa

3.7.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las reducciones de jornada se han explicado en el punto anterior. De las 3 jornadas reducidas, una de ellas se debe a un permiso para conciliación familiar.

La flexibilidad horaria fue acordada en la Mesa de Negociación del 30 de mayo de este año.

En relación con las adaptaciones de jornada, licencia sin retribución y lactancia, no hay ninguna solicitud en la actualidad.

También cabe resaltar que en la RPT, recientemente aprobada, no se ha tenido en cuenta la valoración del puesto en relación con la igualdad de género, por lo que se establece como un objetivo de trabajo.

3.8.- RETRIBUCIONES

En la siguiente tabla se indican las retribuciones del personal del Ayuntamiento, desglosadas en salario base, complemento de destino y complemento específico, diferenciando en función del sexo y puesto de trabajo.

PUESTO	SEXO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE	TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	HOMBRE	SUELDO BASE	804,19	4
		C. DESTINO	440,97	2
			491,11	2
	MUJER	C. ESPECIFICO	1122	1
		C. ESPECIFICO C.	1322,27	3
		SUELDO BASE	804,19	2
ARQUITECTO/A TÉCNICO	HOMBRE	C. DESTINO	440,97	2
		C. ESPECIFICO	1122	2
	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	569,45	1

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>



Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

AUX. ADMINISTRATIVO/A	HOMBRE	C. ESPECÍFICO	321,32	1
		SUELDO BASE	669,3	2
		C. DESTINO	415,87	2
	MUJER	C. ESPECIFICO C.	1122	2
		SUELDO BASE	669,3	3
		C. DESTINO	415,87	3
AUX. ARCHIV. Y BIBLIOTECAS	MUJER	C. ESPECIFICO	816	2
		C. ESPECIFICO C.	1122	1
		SUELDO BASE	669,3	2
AUX. BIBLIOT. Y ARCH	MUJER	C. DESTINO	415,87	2
		C. ESPECIFICO	889,04	2
		SUELDO BASE	804,19	1
DELINEANTE	HOMBRE	C. DESTINO	466,05	1
		C. ESPECIFICO	956,76	1
		SUELDO BASE	804,19	1
DIREC GABINETE PRENS EDUCADORA SOCIAL	MUJER	C. DESTINO	491,11	1
		C. ESPECIFICO	1241,01	1
		SUELDO BASE	2468,71	1
ENCARGADO/A LIMPIEZA	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	569,45	1
		C. ESPECIFICO	1275	1
ENCARGADO/A OFICIOS	HOMBRE	SUELDO BASE	669,3	1
		C. DESTINO	440,97	1
		C. ESPECIFICO	1319,43	1
INFORMADOR/A JUVENIL	HOMBRE	SUELDO BASE	669,3	1
		C. DESTINO	440,97	1
		C. ESPECÍFICO	1396,95	1
INGENIERO/A CIVIL	HOMBRE	SUELDO BASE	804,19	1
		C. DESTINO	415,87	1
		C. ESPECIFICO	956,76	1
INGENIERO/A TECN INDUS	HOMBRE	SUELDO BASE	1238,68	2
		C. DESTINO	779,83	2
		C. ESPECIFICO	1581	2
INSPECTOR/A POLICÍA	HOMBRE	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	651,06	1
		C. ESPECIFICO	1377	1
INTERVENTOR/A	MUJER	SUELDO BASE	804,19	1
		C. DESTINO	779,83	1
		C. ESPECIFICO	1976,82	1
JEFE/A DE ADL	MUJER	SUELDO BASE	1238,68	1
		C. DESTINO	1081,99	1
		C. ESPECIFICO	3589,11	1
JEFE/A SERVICIOS SOCIALES	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	779,83	1
		C. ESPECIFICO	2379,88	1
JEFE/A PERSONAL Y RRHH	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	779,83	1
		C. ESPECIFICO	2481,88	1
LIMPIADOR/A	MUJER	SUELDO BASE	669,3	4
		C. DESTINO	390,85	3



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

		C.DESTINO	390,85	1
		C. ESPECIFICO	966,8	4
NOTIFICADOR/A	HOMBRE	SUELDO BASE	669,3	1
		C. DESTINO	390,85	1
		C. ESPECIFICO	1100,33	1
OP. COMETIDOS VARIOS	HOMBRE	SUELDO BASE	669,3	2
		C. DESTINO	390,85	2
		C. ESPECIFICO	1044,78	2
OPERARIO/A C. VARIOS	HOMBRE	SUELDO BASE	669,3	4
		C. DESTINO	390,85	4
		C. ESPECÍFICO	1044,78	2
			1163,8	2
POLICIAL LOCAL	HOMBRE	SUELDO BASE	804,19	20
		C. DESTINO	440,97	4
			491,11	15
			569,45	1
		C. ESPECIFICO	1712,78	2
			1975,06	18
RECAUDADOR/A	HOMBRE	SUELDO BASE	804,19	1
		C. DESTINO	528,7	1
		C. ESPECIFICO	1665,33	1
SECRETARIO/A	MUJER	SUELDO BASE	1238,68	1
		C. DESTINO	1081,99	1
		C. ESPECIFICO	3589,11	1
SUBINSPECTOR/A POLICÍA	HOMBRE	SUELDO BASE	804,19	1
		C. DESTINO	569,45	1
		C. ESPECIFICO	2031,37	1
TEC. PROM SOC Y OCUP	MUJER	SUELDO BASE	804,19	1
		C. DESTINO	466,05	1
		C. ESPECIFICO	1050,6	1
TECNICO/A PROYECTOS SOC.	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	1
		C. DESTINO	569,45	1
		C. ESPECIFICO	1275	1
TESORERO/A	MUJER	SUELDO BASE	1238,68	1
		C. DESTINO	1081,99	1
		C. ESPECIFICO	3589,11	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	MUJER	SUELDO BASE	1071,06	3
		C. DESTINO	569,45	3
		C. ESPECIFICO	1275	3

Los complementos de destino de nivel 30 están ocupados en su totalidad por mujeres, mientras que el nivel 26 presenta una paridad entre hombres y mujeres. El nivel 22 también alcanza una mayor representación femenina. Por el contrario, el nivel 20 está masculinizado al incluir a 15 agentes de la policía local.

Atendiendo a la distribución del puesto de trabajo y los conceptos salariales, los puestos de Administrativo y Auxiliar Administrativo son los únicos en los que hay una presencia de hombres y mujeres. Dentro de cada uno de estos puestos, se parte de un mismo salario base para cada uno de ellos, encontrando las diferencias en el complemento de destino (CD) y complemento específico (CE). La diferencia entre estos complementos se debe a la distinción establecida como puestos cualificados o no cualificados, de acuerdo con la valoración realizada en la RPT. De esto

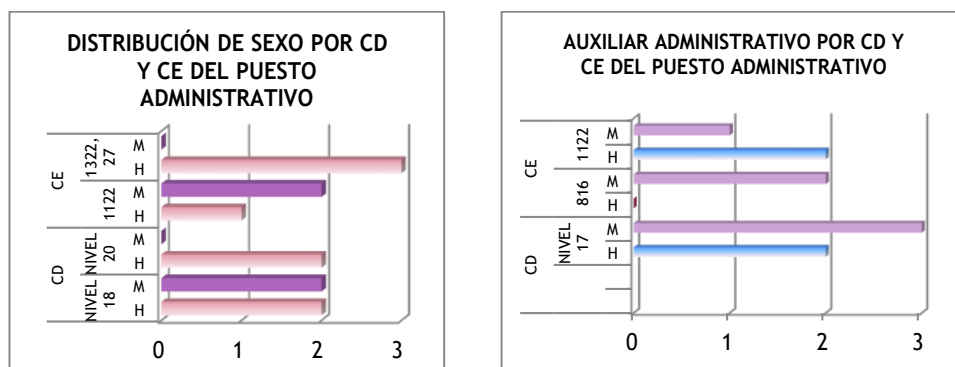
Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

podemos concluir que no existe brecha de género, aunque los puestos con los complementos más elevados están ocupados por trabajadores.



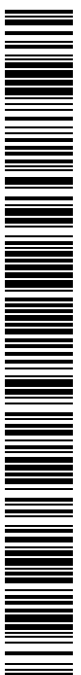
3.9. REPRESENTACIÓN FEMENINA

En la siguiente tabla se observa la distribución por sexos en cuanto a los puestos de responsabilidad.

De los 11 puestos con responsabilidad, 8 están ocupados por mujeres y 3 por hombres lo que representa un 72,73% de las jefaturas ostentadas por mujeres, frente al 27,27% por hombres. Esto se puede explicar por su concentración en los grupos profesionales más altos. Además, observamos que no existe infrarrepresentación femenina.

Puesto	Mujer	Hombre	Total	Mujer%	Hombre%
Inspector/a Policía	0	1	1	0%	100%
Subinspector/a Policía	0	1	1	0%	100%
Encargado/a limpieza	1	0	1	100%	0%
Jefe/a Servicios Sociales	1	0	1	100%	0%
Jefe/a Personal	1	0	1	100%	0%
Jefe/a ADL	1	0	1	100%	0%
Encargado/a Oficios varios	0	1	1	0%	100%
Secretaría	1	0	1	100%	0%
Intervención	1	0	1	100%	0%
Tesorería	1	0	1	100%	0%
Director/a Gabinete prensa	1	0	1	100%	0%

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. <https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

3.10.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 62 dice: "Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Asimismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece como uno de los criterios a analizar, los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Ayuntamiento aprueba, junto con el presente Plan de Igualdad, el Protocolo de actuación frente al Acoso sexual y acoso por razón de sexo, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras. Se adjunta como Anexo.

3.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

No obstante, no se ha producido ningún caso.

3.12. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

Revisada la web municipal y los escritos publicados, se observa que la mayoría de los documentos o noticias se redactan usando de forma mayoritaria el género masculino. No obstante, encontramos un amplio abanico en las formas de comunicación, desde aquellos documentos que hacen una referencia al género masculino (Reglamento de Voluntariado, Reglamento de la Agrupación Municipal de Voluntarios de Protección Civil o el impreso de solicitud de matrícula en la Escuela de Música), como aquellos otros que van introduciendo un lenguaje más inclusivo, donde cabe destacar los modelos de impresos en el área de urbanismo y los documentos, elaborados más recientemente, como el Plan Municipal de Igualdad, la Agenda Urbana de Lorqui 2030, el Reglamento de Participación infantojuvenil o el PLIA 2021-2025.

En relación con el empleo público, las bases de selección del personal contienen una referencia a ambos géneros, aunque predomina el género masculino, que se intenta paliar con la redacción de una última base que dice " Toda referencia hecha al género masculino en el presente

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f050123307e7262010911m

documento incluye necesariamente su homólogo en femenino, y viceversa. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso general admitidos en aras de la igualdad lingüística”.

El Ayuntamiento carece de un manual sobre lenguaje inclusivo, aunque se observa una tendencia ascendente entre todo el personal en la redacción de escritos no discriminatorios por razón de sexo.

3.13. CONCLUSIONES

La plantilla del personal está formada por empleados y empleadas con una edad que se centra en los tramos de 41-50 y 51-60 años, mayoritariamente trabajadores varones, representando las mujeres el 37,7% de la totalidad.

Los/as funcionarios/as de carrera son el grupo más numeroso (68,11%), de los cuales solo el 17,40% son mujeres. Este colectivo presenta mayoritariamente una mayor antigüedad, superando el 44% de la plantilla los 16 años de servicio; lo que se traduce en una escasa contratación en los últimos 10 años. Le sigue el personal funcionario/a interino/a, en el que las mujeres encuentran una mayor representación en el tramo de 6 a 10 años y, por último, encontramos el personal laboral que es superado por los hombres.

En relación con el grupo profesional y el área de trabajo, los grupos A1 y A2 están feminizados, englobando las áreas de Administración General y Servicios Sociales, así como el grupo C2, mientras que el C1, formado por el área de Seguridad Ciudadana, está masculinizado.

En el equipo de gobierno la mujer está representada al 50%.

En relación con la representación de los trabajadores, las mujeres representan el 40% frente al 60% de los hombres. Respecto al Comité de Seguridad y Salud, la representación es paritaria.

Se observa una escasa participación masculina en los cursos de formación sobre igualdad de género, que se considera necesaria impulsar.

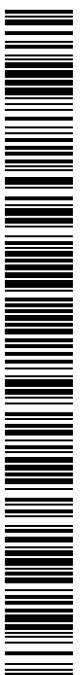
En relación con los procesos de selección, mediante oposición y concurso-oposición, las bases no realizan distinción de género, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Sin embargo, en los PEPL se contemplan medidas de acción positiva para las mujeres.

No se han producido ningún proceso de promoción profesional.

La Relación de Puestos de Trabajo, aprobada recientemente, y negociada con los representantes sindicales, incluye la valoración de los puestos de trabajo y las retribuciones, no observándose ningún tipo de discriminación salarial. Los puestos de trabajo mejor remunerados son ocupados por mujeres. No obstante, no se ha tenido en cuenta la valoración de los puestos de trabajo en relación con la perspectiva de género.

Respecto a la suspensión de la relación laboral por Incapacidad Temporal, los hombres cuadruplican en días a las mujeres, mientras que los días de permiso por nacimiento de hijo/a, las mujeres superan ampliamente a los hombres en los días por maternidad y lactancia.

Recientemente se ha acordado flexibilidad horaria en Mesa de Negociación.



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUI

El Ayuntamiento carece de un manual sobre lenguaje inclusivo, observándose una tendencia a la redacción de escritos no discriminatorios por razón de sexo.

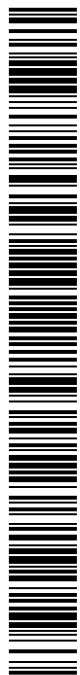
4. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

4.1. EJES DE INTERVENCIÓN

A partir del diagnóstico realizado sobre la situación del personal del Ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se puede centrar el desarrollo de las actuaciones en torno a las siguientes líneas estratégicas:

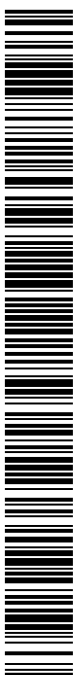
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES.
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 2: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 3: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. IGUALDAD EN DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 4: RESPETO A LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS EN EL ENTORNO DE TRABAJO.
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 5: FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DE OPORTUNIDADES.
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 6: PARTICIPACIÓN PARITARIA EN LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN
- ✓ LÍNEA ESTRATÉGICA 7: VIOLENCIA DE GÉNERO.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



4.2. OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN

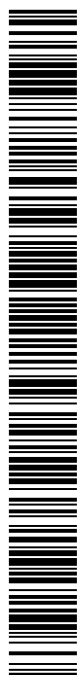
LINEA ESTRATÉGICA 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES	
OBJETIVOS	1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la actividad municipal.
ACCIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un protocolo de actuación y comunicación que guíe la inclusión de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos. 2. Mantener dinámicas de trabajo entre las diferentes concejalías para aplicar, de forma transversal, la perspectiva de género en su área de intervención. 3. Desagregar por sexo y edad los datos estadísticos y de participación en la realización de estudios, diagnósticos, planificaciones y evaluaciones de las diferentes actuaciones emprendidas.
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Número de procedimientos en los que introduce la perspectiva de género. 1.2. Creación de un buzón para realizar aportaciones y propuestas sobre situaciones de desigualdad o discriminación. 1.3. Divulgar el plan de igualdad entre el personal. 2.1. Número de acciones formativas realizadas. 2.2. Número de reuniones mantenidas. 3.1. Número de registros de datos desagregados por sexo y edad.
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía de Personal y Concejalía de Educación e Igualdad
CALENDARIO	6 meses para elaboración del protocolo. Resto de acciones permanente.



k01471c7900c50123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

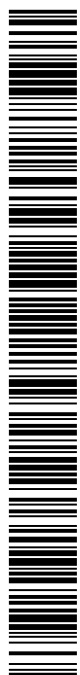


k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

LINEA ESTRATÉGICA 2 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.	
OBJETIVOS	1. Promover formas de adecuación de la jornada laboral a las necesidades familiares y personales del personal público.
ACCIONES	<p>1. Realización de estudios, informes y desarrollo de herramientas (cuestionarios semiestructurados, foros de debate, ...) para conocer las necesidades e intereses de la plantilla, desagregados por sexo y grupos de edad, sobre las responsabilidades familiares por menores a su cargo o personas dependientes con enfermedad crónica, mayores o con discapacidad.</p> <p>2. Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de trabajadoras y trabajadores., y su adaptación del Acuerdo Marco para contemplar las necesidades y medidas de conciliación de personal en cuanto a reducción de jornada, adaptación y/o flexibilidad horaria y de jornada u otras medidas.</p> <p>3. Elaboración de una guía sobre los permisos, medidas de conciliación y la legislación que los regula para difundir entre la plantilla, así como facilitar a las nuevas incorporaciones a la plantilla de personal.</p>
INDICADORES	<p>1.1. Número estudios e informes para conocer las necesidades de conciliación.</p> <p>1.2. Número y tipo de herramientas diseñadas para mejorar el estudio y diagnóstico de la situación.</p> <p>2.1. Número y tipo de medidas de conciliación diseñadas.</p> <p>2.2. Número y tipo de medidas aprobadas e incluidas en el Acuerdo Marco.</p> <p>3.1. Elaboración de la guía sobre medidas de conciliación.</p> <p>3.2. Número de guías entregadas por sexo.</p>
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía de Personal
CALENDARIO	Permanente

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

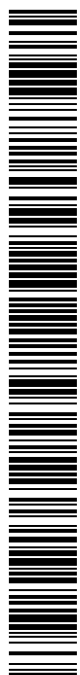


k01471c7900c50123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

LINEA ESTRATÉGICA 3 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. IGUALDAD EN DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	1. Favorecer la presencia de mujeres en puestos y niveles en que están infrarrepresentadas.
ACCIONES	1.1. Introducir acciones positivas puntuales, en los procesos de selección de personal. 1.2. Promover la paridad hombre y mujer en los órganos de selección de personal. 1.3. Promover el desarrollo profesional de mujeres en aquellos niveles profesionales y puestos de responsabilidad donde se encuentran subrepresentadas. 1.4. Revisar y corregir el lenguaje de las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje inclusivo, tanto en la denominación del puesto como en la redacción de las bases de la convocatoria. 1.5. Incluir en los temarios de los procesos selectivos un módulo específico sobre igualdad de género. 1.6. Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre los procesos selectivos realizados y aprobados con plaza, desagregados por sexo, con el fin de elaborar un informe de impacto de género.
INDICADORES	1.1.1. Nº acciones positivas establecidas. 1.2.1. Nº de procesos selectivos con órganos de selección paritarios. 1.3.1. Nº de acciones formativas que promueven el desarrollo profesional. 1.3.2. Nº de mujeres que promocionan en su carrera profesional. 1.4.1. Nº de documentos revisados/corregidos. 1.5.1. Número de procesos selectivos en los que se incluye temario en materia de igualdad. 1.6.1. Número de procesos informados.
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía Desarrollo Local y Empleo y Concejalía de Personal.
CALENDARIO	Anual

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

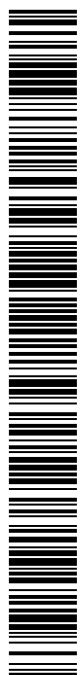


k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

LINEA ESTRATÉGICA 4		Respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.
OBJETIVOS	Elaborar procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de sexo.	
ACCIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso laboral, de forma ágil y con el debido sigilo, que respete la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 2. Crear un documento que contenga las normas básicas de actuación ante casos de discriminación por razón de sexo. 3. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre todo el personal del Ayuntamiento. 4. Formar a las personas que forman la comisión instructora sobre el protocolo de acoso. 5. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 	
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Protocolo de actuación elaborado. 1.2. Número de denuncias o reclamaciones. 2.1. Normas establecidas en casos de discriminación sexual. 3.1. N° difusiones realizadas. 4.1. Número de personas formadas. 5.1. Número de campañas realizadas al año. 	
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía de Recursos Humanos y Comité de Seguridad y Salud.	
CALENDARIO	Anual	

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

LINEA ESTRATÉGICA 5 FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DE OPORTUNIDADES	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el acceso a la formación sobre la igualdad de trato y de oportunidades a todo el personal, en especial a los trabajadores. 2. Incorporar la igualdad de oportunidades en la organización municipal.
ACCIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Acciones de formación para incluir la perspectiva de género en las actuaciones de las diferentes áreas y, especialmente, dirigidas: <ul style="list-style-type: none"> - Personal del Comité de Seguridad y Salud. - Comité de Igualdad - Mesa de Negociación - Cuerpo de la Policía Local - Área de Servicios Sociales 2.1. Fomentar la participación de la plantilla en los cursos de formación en materia de igualdad, lenguaje inclusivo y protocolo acoso sexual y por razón de género. 2.2. Difundir el plan de igualdad entre el personal del Ayuntamiento. 2.3. Creación de un buzón para realizar aportaciones y propuestas sobre situaciones de desigualdad o discriminación. <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1. Número de acciones formativas realizadas. 2.2.1. N° personas a las que se difunde el plan. 2.3.1. Creación del buzón de sugerencias.
INDICADORES	
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía de Personal y Concejalía de Educación e Igualdad.
CALENDARIO	Anual

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

LINEA ESTRATÉGICA 6 PARTICIPACIÓN PARITARIA EN LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN	
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la información de las empleadas públicas sobre sus derechos y defensa de la salud. 2. Fomentar una mayor concienciación y participación de la mujer en el comité de seguridad y salud y mesas de negociación, mediante su formación.
ACCIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Acciones de información y formación sobre las necesidades y derechos en prevención de la salud. 2.1. Acciones de sensibilización en igualdad de género y prevención de riesgos laborales (sobre todo, para delegadas/os de prevención y negociadoras y negociadores colectivos). 2.2. Acciones de sensibilización y formación para incluir la perspectiva de género en las actuaciones del área (sobre todo, para el personal del área de Recursos Humanos). 2.3. Elaborar un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgos laborales en el embarazo y lactancia.
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1.1.1. Número y tipo de acciones de información y formación. 2.1.1. Número de acciones de sensibilización realizadas. 2.2.1. Número de empleadas que participan en la mesa de negociación. 2.2.2. Número de empleadas y empleados que participan en los cursos. 2.3.1. Elaboración del catálogo.
ÁREA RESPONSABLE	Comité de Seguridad y Salud, Comité de Igualdad y Mesa de Negociación
CALENDARIO	Anual



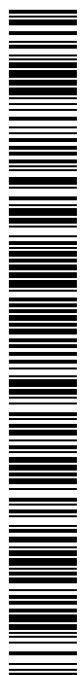
k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

LINEA ESTRATÉGICA 7	VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVOS	1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a su mayor protección.
ACCIONES	<p>1.1. Elaboración de una guía con las medidas y recursos en materia de violencia de género (permisos y licencias, reducción de jornada, movilidad interadministrativa, ...).</p> <p>1.2. Realizar campañas, jornadas de sensibilización en materia de violencia de género dirigidas a toda la plantilla, especialmente en torno al 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.</p> <p>1.3. Informar al Comité de Igualdad de los procedimientos iniciados por violencia de género.</p>
INDICADORES	<p>1.1.2. Elaboración de la guía</p> <p>2.2.1. Número y tipo de acciones de información y sensibilización realizadas.</p> <p>1.3.1. Nº informes realizados al Comité de Igualdad.</p>
ÁREA RESPONSABLE	Concejalía de Igualdad y Concejalía de Bienestar Social
CALENDARIO	Anual

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación se entenderá como un proceso encaminado a comprobar la viabilidad del plan y su efectividad [si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas ejecutadas].

La metodología de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se adaptará a las necesidades y realidad de la organización y se basa en:

- ✓ Profundización en el estudio y diagnóstico de la situación.
- ✓ El seguimiento realizado de manera anual, por parte del Comité de Igualdad.
- ✓ Una vez finalizada la ejecución se realizará la evaluación final, integrando en la evaluación las nuevas acciones que se puedan emprender o proponiendo un plan de mejora.

6 COMITÉ DE IGUALDAD

El Ayuntamiento acuerda la creación del Comité de Igualdad o equipo de trabajo, con especial implicación de la Concejalía de Igualdad y del departamento de Recursos Humanos por su papel fundamental en la futura ejecución de las medidas, junto con las representaciones sindicales.

Está conformado, de forma paritaria, por el Ayuntamiento y la representación de los trabajadores y trabajadoras:

- A) Por la Junta de Personal: 4 representantes.
- B) Por el Comité de empresa: 1 representante
- C) Por parte del Ayuntamiento:
 - El/la Alcalde/sa, o persona en quien delegue
 - Concejal/a de Educación e Igualdad, o persona en quien delegue
 - Jefa de Recursos Humanos
 - Técnico de Igualdad
 - Directora de Servicios Sociales

Este Comité impulsará las acciones de:

1. Informar y sensibilizar a la plantilla.
2. Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad.
3. Apoyar y/o realizar su seguimiento y evaluación.
4. Priorizar las acciones a ejecutar.
5. Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan.
6. Informar de las acciones a cada departamento y personas responsables, recomendando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

7 APROBACIÓN, ÁMBITO Y VIGENCIA

Aprobación

El II Plan de Igualdad ha sido elaborado y aprobado por la Junta de Gobierno, en su sesión de fecha 19 de octubre de 2022, tras su negociación con los representantes de los trabajadores, y supeditado a la aprobación en el próximo Pleno ordinario.

Ámbito de aplicación

El presente Plan se aplicará a todo el Personal al servicio del Ayuntamiento de Lorquí.

Vigencia

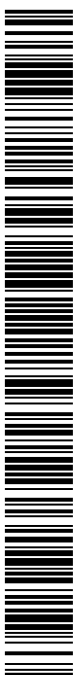
La aplicación de las medidas contenidas en el presente Plan para la Igualdad entre empleados y empleadas públicas en el Ayuntamiento de Lorquí, se desarrollará durante un periodo de cuatro años que abarcará los ejercicios 2022-2026, debiéndose elaborar y aprobar un nuevo plan a su finalización.



k01471c7900c0123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

8 ANEXO

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

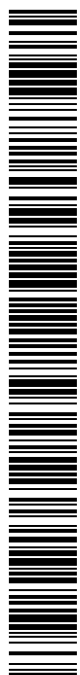
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Lorquí manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

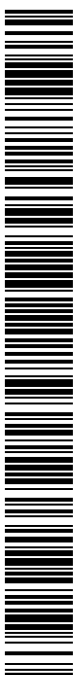
Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Lorquí al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Página 34 de 48

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Lorquí implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

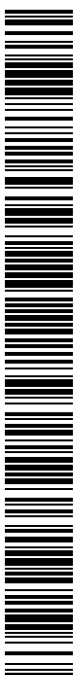
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Ayuntamiento de Lorquí formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Lorquí.

El Ayuntamiento de Lorquí, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Ayuntamiento, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Lorquí sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.



k01471cf790f050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

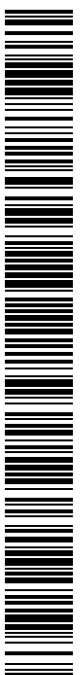
A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.



k01471c7900c50123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

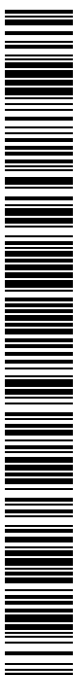
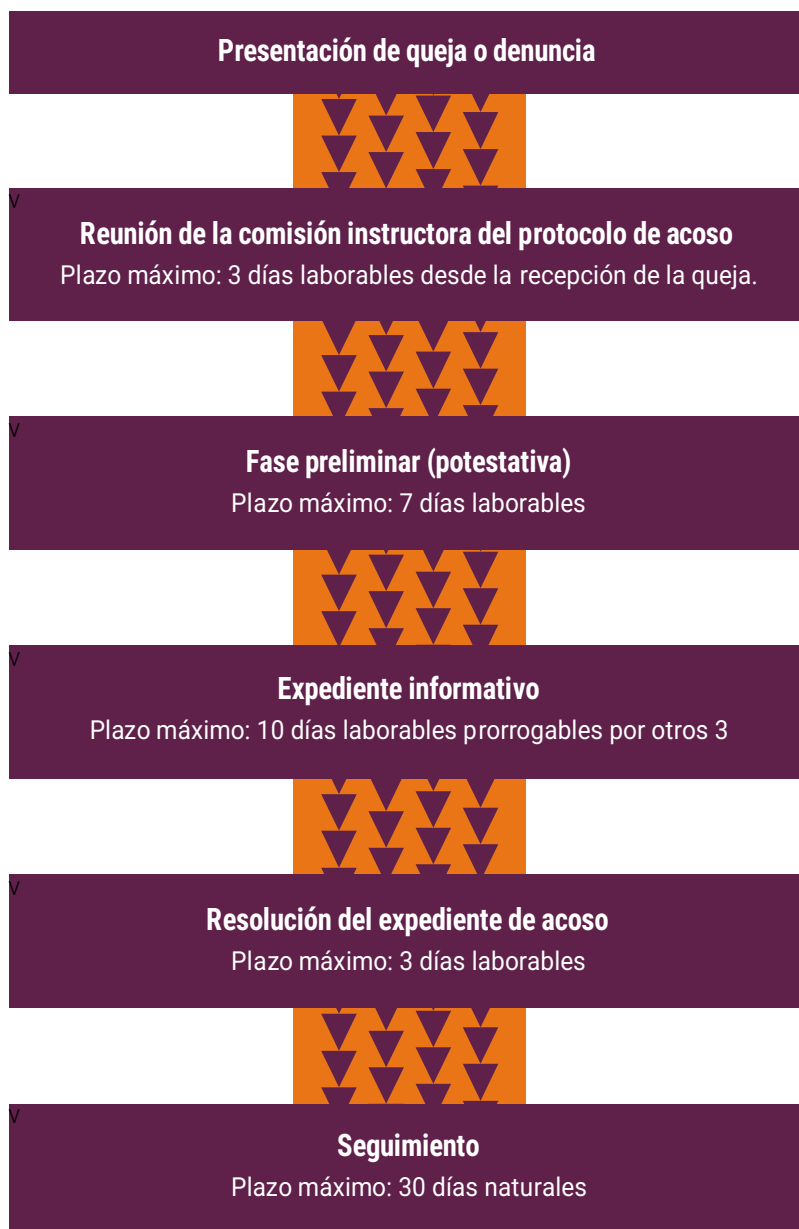


k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



k01471c790050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.lorqui.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por los siguientes miembros:

- Jefe/a de Recursos Humanos
- Jefe/a de Servicios Sociales
- Un Policía Local, especializado en violencia de género.
- Técnico/a de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En el Ayuntamiento de Lorquí, el/la Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ¹ que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

¹ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Lorquí deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando el Ayuntamiento de Lorquí la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento habilita la cuenta de correo electrónico (personal@lorqui.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento del Alcalde o Alcaldesa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

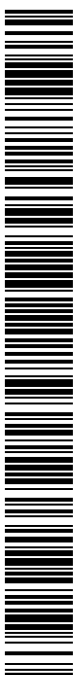
Se pone a disposición de las personas trabajadoras del Ayuntamiento el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.



k01471ct790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Alcaldía.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación², en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

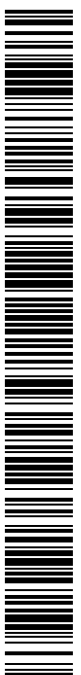
Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Alcaldía adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Alcaldía separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790f0c50123307e7262010911m

cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará al Ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Alcaldía a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

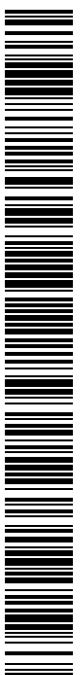
Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Alcaldía, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el/la representante legal del Ayuntamiento de Lorquí procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando las infracciones y sanciones previstas en los artículos 95 y 96 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.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la persona que actúe como responsable legal del Ayuntamiento mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Alcaldía adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.



k01471c790f050123307e7262010911m

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacion/Doc/index.jsp?entidad=30025>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Alcaldía, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del Ayuntamiento de Lorquí, al que va adjunto, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471cf790f050123307e7262010911m

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



k01471c790050123307e7262010911m

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo del Ayuntamiento de Lorquí.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
LAURA BASTIDA CHACON	Secretaría	09/01/2023 07:53
JOAQUIN HERNANDEZ GOMARIZ (AYUNTAMIENTO DE LORQUI)	Alcalde	09/01/2023 15:22



k01471c790050123307e7262010911m