

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELURRA EL DÍA 26 DE JUNIO DE 2025 (Nº 7/2025).****ASISTENTES****Sr. Alcalde**

D. Luis Ramón Mohíno López

Sres(as). Concejales(as) adscritos al Grupo político PopularD^a Caridad Sánchez RuizD^a. Carmen María Mohíno López

D. Emiliano Domínguez Martin-serrano.

D. Luis Vinuesa González

D^a. Maria Del Pilar De La Torre Ossorio**Sres(as). Concejales(as) adscritos al Grupo político Socialista**

D. Julián Díaz Rubio

D^a Maria Laura Arriaga Notario

D. Pedro Vicente Redondo Romero

D. Raúl Domínguez Donate

Sres(as). Concejales(as) adscritos al Grupo político IU-PODEMOS

D. Jorge Rubio Muñoz

D^a. Laura Escudero PecoD^a. Minerva Del Hoyo Ramirez**Sres(as). Concejales(as) adscritos al Grupo Vox**

D. Julián Margoton Calderón

D^a. Nieves Almansa Martín**Sres(as). Concejales(as) adscritos al Grupo Dignidad Ciudadana**

D. Miguel Angel García Llorente

Sr. Interventor

D.Rafael Salgado Luelmo.

Sra. VicesecretariaD^a Carmen M.^a Moreno Cobos

Miguelurra (Ciudad Real), siendo las 19:00 del día 26 de junio de 2025, se reúne en primera convocatoria el Pleno de la Corporación en sesión Ordinaria presidida por el **Sr. Alcalde D. Luis Ramón Mohíno López** y con la concurrencia de los Sres. Concejales reseñados al margen, asistidos por el Sr. Interventor y por mi, la Vicesecretaria del Ayuntamiento, que doy fe de los acuerdos emitidos en la presente sesión.

No asiste, justificando su ausencia:
D^a Ana Maria Gallego Arenas.

Se transcribe en este documento el texto íntegro de los acuerdos adoptados y las incidencias más relevantes, para impulsar la inmediata tramitación de los acuerdos adoptados y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 56.1 de la ley 7/1985, de 2 de abril.

Abierta la sesión por la Presidencia, y una vez comprobada la existencia del quórum de asistencia necesario para que pueda ser iniciada, se procede a conocer los siguientes asuntos incluidos en el Orden del Día y a adoptar los acuerdos que se indican.

1.-CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR Nº 6/2025.

Visto el borrador del acta de la sesión celebrada por el Pleno el día 15 de mayo de 2025, n.º 6/2025.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes.

Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono:926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelurra.es.



Al no ser necesario proceder a su lectura en este acto, por haberse remitido previamente copia del expresado borrador a los señores y señoras Concejales/las, la Alcaldía pregunta si se desea formular alguna observación o rectificación.

No habiéndose formulado observación o sugerencia alguna, **el Pleno de la Corporación**, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos favorables, ninguno en contra y ninguna abstención, **acuerda dar su aprobación al acta de la mencionada sesión, sin enmienda alguna.**

2.- EXPEDIENTES MODIFICACIÓN DE CRÉDITO POR TRANSFERENCIA DE CRÉDITO Nº 1/2025.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 17 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el expediente tramitado al objeto de efectuar una modificación del Presupuesto Municipal de 2025 por Transferencia de Créditos nº 1/2025, así como la memoria justificativa de la necesidad del mismo y el informe favorable de la Intervención emitido al efecto, y

CONSIDERANDO lo previsto en el art. 177 del Real Decreto Legislativo, 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en los arts. 35 y 36.1 del R.D. 500/1.990 de 20 de abril y demás normas concordantes y generales de aplicación.

Esta Alcaldía-Presidencia PROPONE al Pleno del Ayuntamiento que, previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda adopte el siguiente acuerdo.

PRIMERO. - Aprobar inicialmente el expediente de modificación de crédito por **Transferencia de Créditos nº. 1/2025**, de conformidad con el documento de anexo reflejado en dicho expediente.

Programa	Concepto	Créditos		
		Iniciales	Modificaciones	Totales
334.632.63	Impermeabilización cubierta Casa Cultura	58.888,59 €	- 7.600,00 €	51.288,59 €
	TOTAL		7.600,00 €	

VISTA la necesidad de realizar modificaciones en el presupuesto de gastos del Ayuntamiento aumentando el crédito existente en la siguiente aplicación:



Programa	Concepto	Créditos		
		Iniciales	Modificaciones	Totales
2312.623.58	Cubierta protección máquinas climatización	10.932,71 €	+ 7.600,00 €	18.532,71 €
	TOTAL		7.600,00 €	€

FINANCIACIÓN: Con cargo a baja de crédito de la partida presupuestaria **334.632.63** y por un importe de **7.600,00 euros**.

SEGUNDO. - Tramitar el expediente de conformidad con lo preceptuado en la normativa vigente contenida en el art. 177, en relación con el 169 del TRLRHL, tal y como expresamente se indica en el informe de Intervención obrante en el expediente.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

3.- EXPEDIENTES MODIFICACIÓN DE CRÉDITO POR CRÉDITO EXTRAORDINARIO Nº 4/2025.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 16 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el expediente tramitado al objeto de efectuar una modificación del Presupuesto Municipal de 2025 por **Crédito Extraordinario nº 4/2025**, así como la memoria justificativa de la necesidad del mismo y el informe favorable de la Intervención emitido al efecto, y

CONSIDERANDO lo previsto en el art. 177 del Real Decreto Legislativo, 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en los arts. 35 y 36.1 del R.D. 500/1.990 de 20 de abril y demás normas concordantes y generales de aplicación.



Esta Alcaldía-Presidencia PROPONE al Pleno del Ayuntamiento que, previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda adopte el siguiente acuerdo.

PRIMERO. - Aprobar inicialmente el expediente de modificación de crédito por **Crédito Extraordinario nº. 4/2025**, de conformidad con el documento de anexo reflejado en dicho expediente.

MODIFICACIÓN Nº4/2025				
Aplicación Presupuestaria	Concepto	Créditos		
		Iniciales	Modificación	Finales
132.632.65	Seguridad y Orden Público. Edificios y Otras Construcciones	0,00 €	+ 10.000,00 €	10.000,00 €

FINANCIACIÓN: 10.000,00 €, con cargo al Remanente Liquido de Tesorería derivado de la Liquidación del Presupuesto 2024, de conformidad con el artículo 36 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos.

SEGUNDO. - Tramitar el expediente de conformidad con lo preceptuado en la normativa vigente contenida en el art. 177, en relación con el 169 del TRLRHL, tal y como expresamente se indica en el informe de Intervención obrante en el expediente.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

4.- EXPEDIENTES MODIFICACIÓN DE CRÉDITO POR CRÉDITO EXTRAORDINARIO Nº 5/2025.-



VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 16 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el expediente tramitado al objeto de efectuar una modificación del Presupuesto Municipal de 2025 por **Crédito Extraordinario nº 5/2025**, así como la memoria justificativa de la necesidad del mismo y el informe favorable de la Intervención emitido al efecto, y

CONSIDERANDO lo previsto en el art. 177 del Real Decreto Legislativo, 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en los arts. 35 y 36.1 del R.D. 500/1.990 de 20 de abril y demás normas concordantes y generales de aplicación.

Esta Alcaldía-Presidencia PROPONE al Pleno del Ayuntamiento que, previo dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda adopte el siguiente acuerdo.

PRIMERO. - Aprobar inicialmente el expediente de modificación de crédito por **Crédito Extraordinario nº. 5/2025**, de conformidad con el documento de anexo reflejado en dicho expediente.

MODIFICACIÓN Nº 5/2025				
Aplicación Presupuestaria	Concepto	Créditos		
		Iniciales	Modificación	Finales
132.624.07	Elementos de transporte. Adquisición de vehículo.	0,00 €	+ 35.000,00 €	35.000,00 €
132.204	Arrendamientos de material de transporte	35.000,00 €	- 35.000,00 €	0,00 €

FINANCIACIÓN: 35.000,00 €, con cargo a baja de crédito en la aplicación presupuestaria **132.204**, de conformidad con el artículo 36 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril por el que se desarrolla el capítulo primero del título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos.



SEGUNDO. - Tramitar el expediente de conformidad con lo preceptuado en la normativa vigente contenida en el art. 177, en relación con el 169 del TRLRHL, tal y como expresamente se indica en el informe de Intervención obrante en el expediente.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

5.- PROPUESTA APROBACIÓN DE LA CUENTA GENERAL DE LA ENTIDAD Y SU ORGANISMO AUTÓNOMO UNIVERSIDAD POPULAR, EJERCICIO 2024.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 16 de mayo de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el expediente que integra la Cuenta General de esta Entidad Local, junto con la de su Organismo Autónomo (Universidad Popular), correspondiente al ejercicio de **2.024**, integrada por los Estados y Cuentas de esta Entidad, en el marco de la realidad contable de esta Corporación y de las posibilidades ofrecidas por el sistema informático incorporado a la contabilidad municipal.

CONSIDERANDO lo preceptuado en el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 05 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales – TRLRHL-, en su redacción dada por la Ley 11/2020, y las Reglas 50 y 51 de la Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local, teniendo a la vista y consultados todos los antecedentes que se han creído conveniente para mejor dictaminar respecto de los extremos a que hace referencia la legislación citada.

Esta Alcaldía-Presidencia propone a la Comisión Especial de Cuentas que emita el siguiente dictamen:

PRIMERO. - Informar favorablemente la Cuenta General de esta Entidad Local, junto con la del Organismo Autónomos dependiente de ella (Universidad Popular) correspondiente al ejercicio de 2.024, integrada por los Estados y Cuentas que seguidamente se detallan:

- BALANCE
- CUENTA DEL RESULTADO ECONÓMICO-PATRIMONIAL

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada. Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono:926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelturra.es.



- ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO
- ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO
- ESTADOS DE LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO
- MEMORIA
- DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

SEGUNDO. - La Cuenta General informada por la Comisión Especial de Cuentas será expuesta al público por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones. A tal efecto, deberá publicarse el correspondiente anuncio en el B.O.P. de esta Provincia y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

Si se hubieran presentado reclamaciones, reparos u observaciones, la Comisión Especial de Cuentas deberá emitir nuevo informe, previas las comprobaciones que estime necesarias.

TERCERO. - Acompañada de los informes de la Comisión Especial y de las reclamaciones y reparos formulados en su caso, la Cuenta General se someterá al Pleno de la Corporación, para que, en su caso, pueda ser aprobada antes del día 1 de octubre, tras lo que el Ayuntamiento rendirá al Tribunal de Cuentas del Reino la Cuenta General debidamente aprobada, de conformidad con la normativa reguladora de ambas instituciones.

Visto el dictamen favorable emitido el día 26 de mayo de 2025 por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con trece (13) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y tres (3) abstenciones correspondientes a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

6.- PROPUESTA ENCOMIENDA A LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DE GASSET LICITACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE GESTIÓN DEL SISTEMA DE SANEAMIENTO.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 17 de junio, cuyo texto literal es el siguiente:

Visto que en sesión plenaria de 29 de junio de 2005 del Ayuntamiento de Miguelurra, se acordó incluir en el Convenio para la ampliación de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Ciudad Real y Colectores al Ayuntamiento de Miguelurra.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes.

Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono:926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelurra.es.



Visto que con fecha de 21 de diciembre de 2005, los Ayuntamientos de Ciudad Real y Miguelturra firmaron con la Sociedad estatal Hidroguadiana S.A. (hoy ACUAES) convenio de regulación de la ejecución y explotación de la actuación “Ampliación de la EDAR de Ciudad Real y Miguelturra y Colectores”.

Visto que con fecha de 18 de marzo de 2013, se firmó convenio entre los Ayuntamientos de Ciudad Real, Miguelturra y Poblete, para el seguimiento, control y distribución de costes del proyecto de explotación de ampliación de la EDAR. Considerando el informe Técnico-Jurídico favorable condicionado, de 23 de enero de 2025, sobre la cesión a la Mancomunidad de Servicios de Gasset del servicio de mantenimiento, conservación y funcionamiento de la Estación Depuradora de Ciudad Real, Miguelturra y Poblete.

Considerando el artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público y la cláusula IX del convenio relativo a la explotación de las obras.

Considerando la vigencia del convenio hasta el 29 de julio de 2030, y atendiendo a las dificultades de gestión de la EDAR mediante el Convenio Interadministrativo firmado con los Ayuntamientos de Ciudad Real, Miguelturra y Poblete, la antigüedad de las instalaciones y la necesidad de inversión en la renovación y modernización de equipos e infraestructuras.

Considerando el informe favorable emitido por Vicesecretaria de 26 de marzo.

Considerando el informe favorable emitido por Intervención de 17 de junio.

Por todo lo anterior se propone al **Pleno de la Corporación**, que previo dictamen de la Comisión informativa, adopte el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Encomendar a la Mancomunidad de Servicios de Gasset la licitación del Plan Integral de Gestión del Sistema de Saneamiento (PIGSS) de la aglomeración urbana: Ciudad Real- Miguelturra-Poblete con código ES8130340002010, asumiendo la totalidad de los costes que serán repercutidos a través de cuotas extraordinarias aprobadas al efecto.

SEGUNDO.- Facultar al Sr. Alcalde para la firma de cuantos actos requiera la formalización del presente acuerdo.

TERCERO.- Notificar este acuerdo a la Mancomunidad de Servicios de Gasset.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.



Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

7.- PROPUESTA DE INCOACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REVOCACIÓN DE LICENCIA DE AUTOTAXI Nº 2.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 17 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

ATENDIENDO que por Decreto de Alcaldía de fecha de 17 de enero de 1997, se concedió la transmisión de la licencia de taxi n.º 2 a favor de Don Bruno Fernández Cid.

ATENDIENDO que por acuerdo de la Comisión Municipal de Gobierno de fecha de de fecha de 17 de marzo de 2003, se declaraba extinguidas las licencias municipales de la clase B), de Auto-Turismos, y se expidieron tres nuevas licencias de la clase A) de Auto-Taxi, entre ellas, la licencia de Auto-Taxi n.º 1 a favor de Dº Bruno Fernández Cid.

CONSIDERANDO el informe de fecha de 12 de mayo de 2025 del Jefe de Servicio de Policía de este Ayuntamiento en el que se expone la situación de inactividad de la licencia.

CONSIDERANDO el informe de la Delegación Provincial de la Consejería de Fomento de fecha de 15 de mayo de 2025, que expone que la licencia interurbana de taxi cuyo titular era Dº Bruno Fernández Cid fue dada de baja el 31 de enero de 2022.

CONSIDERANDO que a tenor del artículo 21 del Decreto 12/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Personas en Vehículos de Turismo, las licencias de autotaxi se extinguirán, entre otras causas, por falta de prestación del servicio por plazos superiores a los establecidos en el artículo 11.2 del presente reglamento sin medicar causa justificada y por falta de visado periódico de la licencia.

CONSIDERANDO que el acuerdo de revocación será adoptado por el órgano municipal competente, previa tramitación del correspondiente expediente, que requerirá en todo caso de la audiencia del titular de la licencia que se pretenda revocar.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada. Ayuntamiento de Miguelurra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelurra, Ciudad Real. Teléfono:926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelurra.es.



De acuerdo con los procedimientos de revisión de los actos administrativos contemplados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como el artículo 16.1 del Decreto de 17 de junio de 1955 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones locales, y atendiendo al artículo 3.7 de la Ordenanza reguladora de prestación del servicio de transporte urbano de viajeros en automoviles ligeros de alquiler con conductor en el municipio de Miguelurra, que confiere la competencia de revocación de licencias de autotaxi al Pleno de la Corporación.

A la vista de lo expuesto, propongo:

PRIMERO.- Iniciar procedimiento de revocación de la licencia municipal de Auto-taxi n.º 1 de la que es titular Dº Bruno Fernández Cid concedida mediante Decreto de Alcaldía de fecha de 17 de enero de 1997, de conformidad el artículo 21.1.c. 2º y 4º del Decreto 12/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Personas en Vehículos de Turismo.

SEGUNDO.- Conceder trámite de audiencia al interesado por plazo de 10 días para que presenten las alegaciones, observaciones y justificaciones que estimen pertinentes.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Toma la palabra la Sra. Vicesecretaria para señalar que el punto del orden del día es erróneo, como se indica en la propuesta, la incoación del expediente de revocación es de la licencia de Auto-taxi n.º 1.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

8.- PROPUESTA CADUCIDAD EXPEDIENTE REVISIÓN DE OFICIO POR ACTO NULO "DECLARACIÓN EN SEGUNDA ACTIVIDAD DE UN AGENTE DE POLICÍA LOCAL".-



VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 17 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

Con fecha 16 de diciembre de 2024 se lleva a cabo la solicitud de informe al Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, en relación al expediente de revisión de oficio por acto nulo, "declaración en segunda actividad de un Agente de Policía Local".

Con fecha 16 de enero de 2025 es remitido informe del Consejo consultivo de Castilla-La Mancha en virtud del cual se acuerda *"devolver el expediente al Ayuntamiento instructor, al haberse detectado que el procedimiento, a fecha de 27 de diciembre de 2024, se encuentra caducado, sin que por parte del Consejo Consultivo proceda emitir dictamen alguno teniendo en cuenta que la adopción de una eventual resolución en un procedimiento afectado de caducidad estaría incurso en causa de nulidad, como ya ha tenido ocasión de mantener este Consejo, entre otros, en su dictamen número 205/2006, de 15 de noviembre."*

[...]

"Procede, en consecuencia, acordar, por parte del Ayuntamiento instructor, la extinción del procedimiento por caducidad, con las consecuencias y efectos contemplados en los artículos 25.1.b) y 95.3 de la LPAC, todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de instrucción de un nuevo expediente orientado a los mismos fines del actualmente sometido a dictamen, al cual se podrán incorporar los actos de instrucción realizados en el anterior cuya conservación fuere acordada. En todo caso, en el nuevo procedimiento deberá otorgarse audiencia al interesado."

De acuerdo con lo señalado en el artículo 106.5 de la LPAC, *cuando el procedimiento se hubiera iniciado de oficio, el transcurso del plazo de seis meses desde su inicio sin dictarse resolución producirá la caducidad del mismo. Si el procedimiento se hubiera iniciado a solicitud de interesado, se podrá entender la misma desestimada por silencio administrativo .*

En esta línea debemos tener presente el artículo 95.3 de LPAC el cual señala que *la caducidad no producirá por sí sola la prescripción de las acciones del particular o de la Administración, pero los procedimientos caducados no interrumpirán el plazo de prescripción. En los casos en los que sea posible la iniciación de un nuevo procedimiento por no haberse producido la prescripción, podrán incorporarse a éste los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse producido la caducidad. En todo caso, en el nuevo procedimiento deberán cumplimentarse los trámites de alegaciones, proposición de prueba y audiencia al interesado.*

De acuerdo con lo señalado, se propone al **Pleno de la Corporación**, que previo dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, adopte el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Declarar la caducidad del expediente de revisión de oficio por acto nulo "declaración en segunda actividad de un Agente de Policía Local".



SEGUNDO.- Acordar de nuevo el inicio de la revisión de oficio del DECRETO 2020/383, obrante en el expediente MIGUELTURRA2020/007289, por el que se declara el pase a segunda actividad-atribución temporal de funciones a un Agente de Policía Local

TERCERO.- Nombrar como órgano instructor del procedimiento a D^a. M.^a Dolores Cánovas Ortega, Secretaria General de este Ayuntamiento.

CUARTO.- Notificar a los interesados a fin de que puedan ejercitarse, en su caso, las facultades de abstención y recusación correspondientes, y formular las alegaciones correspondientes.

QUINTO.- Una vez acordado el inicio de la revisión de oficio, dar traslado al Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha para la emisión del informe correspondiente.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente Especial de Cuentas.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con trece (13) votos a favor correspondientes seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y tres (3) abstenciones correspondientes a los concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

9.- PROPUESTA DE APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD PERSONAL EMPLEADO AYUNTAMIENTO MIGUELTURRA.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 18 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el Plan de Igualdad elaborado por el Área de RRHH de este Ayuntamiento, conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa aplicable.

VISTA la Providencia, de fecha 20 de marzo de 2025, en la que se solicita a los Servicios Técnicos del Área de igualdad y a Secretaría los Informes Pertinentes para la aprobación de un Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Miguelturra.

VISTO que, con fecha 10 de junio y 16 de junio, son emitidos el informe del Servicio Técnico del Área de Igualdad y el Informe de Secretaría, respectivamente.



CONSIDERANDO que dicho Plan de Igualdad tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y organizativo del Ayuntamiento, promoviendo medidas que favorezcan la conciliación, la equidad salarial, la prevención del acoso y la eliminación de cualquier forma de discriminación; y, siendo obligatorio según lo establecido en Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa aplicable.

DISPONGO:

En definitiva, a la vista de lo expuesto, por parte de la Concejalía de RR.HH del Ayuntamiento de Miguelurra, se propone al Pleno de la Corporación:

ÚNICO .- Apobar inicialmente el **PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELURRA.**

LA CONCEJALÍA DELEGADA DEL ÁREA DE RR.HH



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL EMPLEADO DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELTURRA



Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo y normas concordantes.
Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.
Ayuntamiento de Miguelturra. Plaza de España, 1. 13170, Miguelturra, Ciudad Real. Teléfono:926241111. e-mail: administracion@ayto-miguelturra.es.

INDICE

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

2. COMPOSICIÓN DE PERSONAL

3. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS Y CARGOS

3.1. Brecha Salarial

3.2. Representación en puestos de representación

4. ACCESO AL EMPLEO. PROCESOS DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

4.1. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

4.2. Acceso

4.3. Formación en materia de igualdad

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. Jornada laboral

6.2. Horario de trabajo

6.3. Trabajo a turnos

6.4. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo

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

7.1. Permisos y licencias

7.2. Excedencias

7.3. Vacaciones

7.4. Maternidad y paternidad

8. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

9. RETRIBUCIONES

10. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

V. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

VI. CONSIDERACIONES ADICIONALES.

El Ayuntamiento de MIGUELTURRA, consciente de la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, presenta este Plan de Igualdad. Su objetivo es eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad de oportunidades y trato, la conciliación de la vida laboral y familiar y la participación equitativa en todos los niveles organizativos.

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan ha sido negociado por la mesa general de negociación, en la que se encuentra representada la corporación y la representación sindical de la plantilla.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las condiciones contenidas en este Plan, serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Miguelturra y en los organismos adscritos a él.

El presente Plan entra en vigor al día siguiente de su aprobación en pleno, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado automáticamente llegada la fecha, sin que su duración máxima pueda exceder de cuatro años, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

Los Planes de Igualdad están regulados por las siguientes disposiciones:

En la administración general del Estado:

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

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

- 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 (última actualización publicada el 01/02/2023), ha establecido los apartados que debe contener el diagnóstico:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, supone el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

En la administración autonómica:

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- II Plan estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019-2024).
- Plan Regional para la Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar de Castilla-La Mancha.

En la administración local:

- Instrucción interna del lenguaje no sexista. Decreto 2016/143.
- I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Miguelturra (2013- 2015).
- II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Miguelturra (2016- 2019).
- 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, establece:

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En lo no regulado en el convenio o acuerdo marco del Ayuntamiento de Miguelturra, la referencia normativa será:

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.

Las condiciones de trabajo de la plantilla del Ayuntamiento de Miguelturra, quedan reguladas en el acuerdo marco regulador del personal funcionario del Ayuntamiento de Miguelturra (BOP – de 28 de septiembre de 2009 y Convenio Colectivo – BOP – de 09 de octubre de 2009) – (artículo 16 – Principio de Igualdad de oportunidades y trato).

2. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL

El Ayuntamiento de Miguelturra cuenta con una plantilla de 195 personas:

- 91 mujeres – 46,66%.
- 104 hombres – 53,33%.

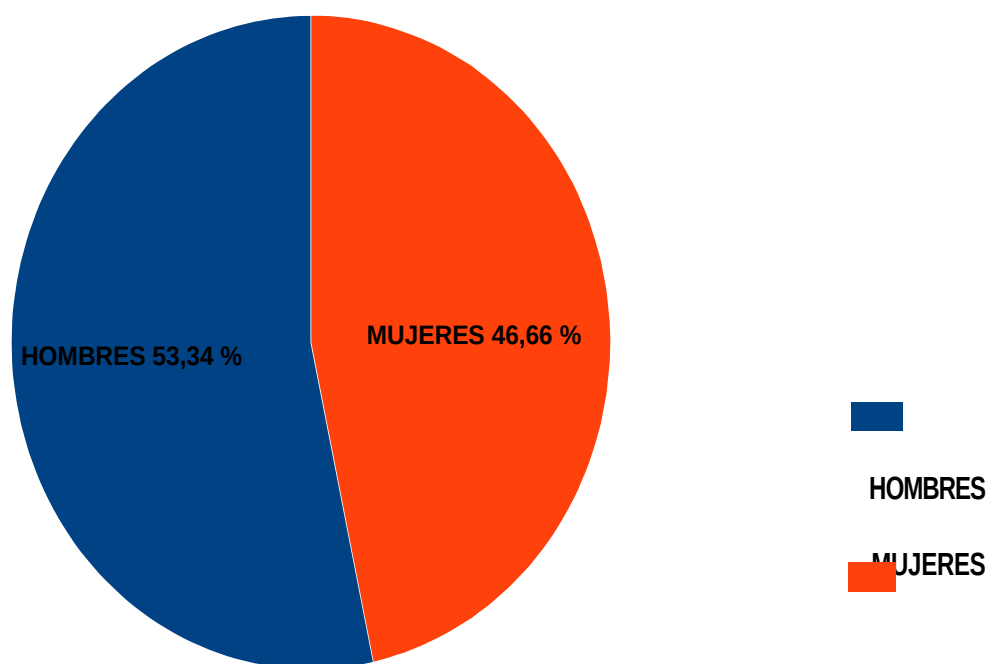
En su estructura organizativa cuenta con 19 servicios y 1 organismo autónomo.

- Área de Desarrollo Local y Promoción Económica.
- Administración General
- Intervención
- Biblioteca Municipal
- Casa Cultura
- Servicios Generales
- Centro de Día
- Centro de la Mujer
- Centro Joven
- Centro Social
- Deportes
- Dpto. Obras y Urbanismo
- Dpto. Parques y Jardines
- Emisora de Radio
- Escuela de Música
- Escuela Infantil “Pelines”
- Escuela Infantil “Coleta”
- Policía Local
- NNTT

Organismo autónomo:

- Universidad Popular

GRÁFICO REPRESENTATIVO



3. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS Y CARGOS

Se realiza un análisis detallado sobre la distribución de mujeres y hombres en las diferentes áreas y cargos del Ayuntamiento.

Áreas predominadas por mujeres: Administración, Servicios Sociales, Centro de Día, Educación, Comunicación, Centro de la Mujer, Deportes.

Áreas predominadas por hombres: Intervención, Obras y Urbanismo, Servicios Generales, Policía Local, NNTT, Escuela de Música.

3.1. Brecha salarial

Actualmente no existe brecha salarial entre mujeres y hombres, ya que las tablas salariales están determinadas por la normativa aplicable a las administraciones públicas y los sueldos no dependen del género – Ley de Presupuestos Generales. Presupuesto Municipal. RPT.

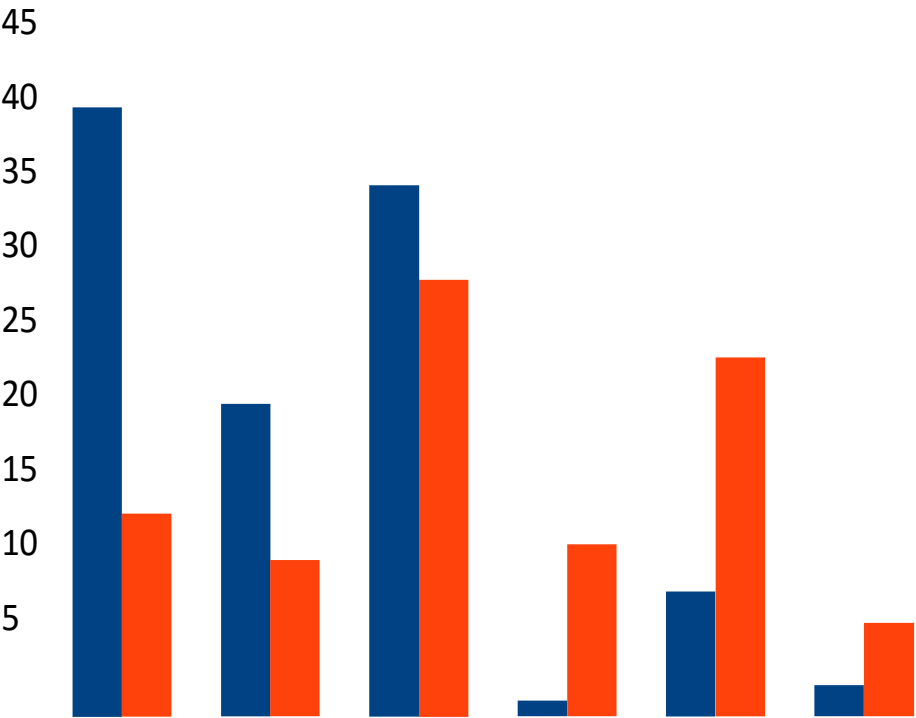
3.2. Representación en puestos de responsabilidad

De las 19 Áreas de Servicio y el Organismo Autónomo el número de mujeres en puestos directivos es de 10 mujeres frente a los 09 hombres, lo cual refleja una representación destacada, aunque se debe seguir impulsando la igualdad de género en todos los niveles.

ÁREAS DE SERVICIO	HOMBRES	MUJERES
ÁREA DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA		X
ADMINISTRACIÓN GENERAL		X
BIBLIOTECA MUNICIPAL		X
CASA CULTURA	X	
CENTRO DE DÍA		X
CENTRO DE LA MUJER		X
CENTRO JOVEN	X	
CENTRO SOCIAL		X

DEPORTES		X
OBRAS Y URBANISMO	X	
PARQUES Y JARDINES	X	
EMISORA DE RADIO		X
ESCUELA DE MÚSICA	X	
ESCUELA INFANTIL "PELINES"		X
ESCUELA INFANTIL "COLETA"		X
JEFATURA POLICÍA	X	
NNTT	X	
INTERVENCIÓN	X	
SERVICIOS GENERALES	X	

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR GRUPO
Y SEXO



 HOMBRES  MUJERES

OAP C2 C1 B A2A1

Del total de mujeres (91 en total), casi un 32% de ellas está en los grupos más altos, A1 y A2 y de hombres (104), poco más del 9 %.

En el grupo A1 y A2 hay más mujeres que hombres.

Más del 65,33% de la plantilla es personal funcionario, frente al 34,67% que es personal laboral. De los cuales, el 38,19% de los hombres son funcionarios y el 27,13% son mujeres. El 34,61% de la plantilla corresponde al personal laboral, de los cuales el 56,92% son mujeres y el 43,08% son hombres.

En determinados puestos de trabajo hay grandes diferencias entre hombres y mujeres. Se exponen a continuación las diferencias más significativas:

PUESTO	HOMBRES	MUJERES
Operario de servicios	11	2
Servicios Sociales	2	11
Educación / Escuelas Infantiles	1	11
Policía Local	16	1

Por otra parte, hay servicios masculinizados, con puestos de trabajo como electricista, albañil, conductor, mecánico... donde no hay ninguna mujer, y otros feminizados como escuelas infantiles (solo un hombre), trabajadoras sociales donde solo hay mujeres y centro de La Mujer (solo mujeres).

En el siguiente cuadro se refleja la distribución del personal en función de su relación laboral.

	HOMBRES	MUJERES
CONCEJALES/AS ALCALDÍA	- 4	3
PERSONAL EVENTUAL	0	2
PERSONAL FUNCIONARIO	76	54
LABORAL FIJO	15	29
LABORAL PLAN EMPLEO	1	2
LABORAL TEMPORAL	8	1
TOTAL	104	91

Aunque existen en la actualidad más hombres que mujeres, podemos decir que la diferencia es pequeña.

Las mujeres están más representadas en los grupos más altos, A1, A2 y B. La mayoría de la plantilla se encuentra en el grupo OAP, C1, más hombres que mujeres.

Existen puestos de trabajo *masculinizados y feminizados*.

El promedio de edad ronda los 52 años.

4. ACCESO AL EMPLEO. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

4.1. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

La oferta de empleo público se puede consultar en la web del Ayuntamiento, en el tablón de edictos de nuestra sede electrónica, donde se encuentran accesibles las bases de las convocatorias, formularios, resultados de los procesos selectivos...

También se pueden consultar en los boletines oficiales.

Se publican a través de estos medios la constitución de bolsas de trabajo, la promoción interna y el acceso libre.

En otras ocasiones, se realiza una oferta genérica al servicio público de empleo.

4.2 Acceso

Según lo establecido en el acuerdo marco, el personal de nuevo ingreso será seleccionado a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente (art. 55 del TREBEP).

El Estatuto básico del empleado público establece que los sistemas de provisión de puestos de trabajo son:

- Para el personal funcionario: oposición y concurso oposición, con una o varias pruebas.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos

- Para personal laboral fijo: oposición, concurso oposición o concurso de valoración de méritos.

El Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario/laboral de este Ayuntamiento, recogen en los artículos:

- Artículo 17 – Oferta Pública de Empleo.
- Artículo 18 – Bolsas de Trabajo.
- Artículo 19 – Selección de personal. Provisión de vacantes.

Hay que destacar, en todo caso el artículo 24 – Igualdad de contratación y ascensos profesionales.

El Ayuntamiento elegirá, contratará y ascenderá de categoría profesional al personal empleado únicamente en función de sus calificaciones y capacidades profesionales, con independencia de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.

4.3. Formación en materia de igualdad

Desde la Concejalía de Igualdad de este Ayuntamiento, se han programado acciones específicas en materia de igualdad dirigidas al personal del Ayuntamiento:

- Monográfico sobre igualdad en el deporte escolar para Monitores de escuelas deportivas (año 2013).
- Monográfico sobre políticas locales de igualdad para responsables técnicos de todas las áreas municipales que componen la Comisión Técnica de Igualdad (año 2013).
- Taller formativo sobre el uso del lenguaje administrativo igualitario, para Responsables técnicos municipales de la Comisión Técnica de Igualdad (año 2014).
- La igualdad como Principio Transversal para grupos políticos municipales (año 2015).
- Taller La transversalidad para la Igualdad, para personal administrativo y de atención al público de las distintas áreas municipales (año 2015).
- Taller Comunicar para la Igualdad, para responsables técnicos municipales del área de comunicación (año 2015).
- Plan formativo en transversalidad de género dirigido a la Corporación Municipal, personal de la administración local y representantes de otras administraciones públicas (año 2018).
- Curso básico de formación en igualdad y prevención de la

violencia de género (año 2023).

- Curso políticas públicas de igualdad municipales: el feminismo y los objetivos de desarrollo sostenible en el corazón de la agenda global (año 2023).

Se ha velado por la utilización del lenguaje no sexista, oral, escrito y visual, en los documentos, informes, publicaciones, materiales editados y medios de comunicación públicos.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional viene dada por el Estatuto Básico del Empleado Público que establece los siguientes grupos, en función de la titulación exigida para el acceso a los mismos:

Grupo A: Subgrupos A1 y A2 Grupo B

Grupo C: Subgrupos C1 y C2

Grupo OAP (Otras Agrupaciones Profesionales)

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo A se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2:
 - C1: Título de Bachiller o Técnico.
 - C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

En función de la complejidad y responsabilidad del puesto, se asignan unos determinados niveles a cada grupo, introduciendo así la idea de carrera profesional. Los siguientes intervalos son los correspondientes a los diferentes grupos (Real Decreto – ley 4/2024, de 26 de junio):

Grupo A-Subgrupo A1: del 22 al 30

Grupo A-Subgrupo A2: del 18 al 26

Grupo C-Subgrupo C1: del 15 al 22

Grupo C-Subgrupo C2: del 14 al 18

Grupo E-OAP-Sin subgrupos: del 13 al 14

GRUPOS	HOMBRES	% SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES
A1	2	1,92%
A2	8	7,69%
B	1	0,96%
C1	34	32,69%
C2	20	19,23%
OAP	39	37,50%
	104	100

GRUPOS	MUJER	E% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES
A1	6	6,59%
A2	23	25,27%
B	11	12,09%
C1	28	30,77%
C2	10	10,99%
OAP	13	14,28%
	91	100

Como se puede observar, la mayor parte de la plantilla está en el grupo OAP, C1, y la presencia de las mujeres en los grupos A1 y A2 es mayor que la de los hombres, ocurre lo mismo con el grupo B.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. Jornada laboral (artículo 27)

Según el Convenio Colectivo / Acuerdo Marco, la jornada laboral de las personas trabajadoras acogidas a éstos es de treinta y cinco horas (35) semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de los turnos de guardias a realizar los sábados y el horario de trabajo de los colectivos sometidos a turnos.

En las semanas de Ferias Y Fiestas y Carnaval habrá una disminución de la jornada laboral de dos horas de trabajo diarias. El tiempo de reducción será proporcional a la jornada laboral del trabajador/a.

La comisión de seguimiento estudiará las solicitudes de modificación de jornada que se presenten con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

El convenio / acuerdo marco también recoge reducción jornada para conciliar la vida laboral y familiar con la disminución proporcional del salario (art. 34.1r, 34.2c).

6.2. Horario de trabajo (artículo 30)

El horario para cada uno de los centros dependientes del Ayuntamiento de Miguelturra será obligatorio y con carácter general, al menos el comprendido entre las 9:00 h. y las 14:00 horas. Para las peculiaridades de cada centro de trabajo se determinarán las condiciones específicas de horario que deberán llevar aparejadas las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

6.3.Trabajo a turnos (artículo 31)

En los centros de trabajo que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y festivos, se preverá el descanso durante al menos dos domingos al mes, estableciéndose un cuadrante semestral.

Los servicios acogidos a trabajo a turnos son:

ÁREA / SERVICIO	HOMBRES	MUJERES
POLICÍA LOCAL	16	1
PARQUES Y JARDINES (VIGILANTES)	01	03
CENTRO DE DÍA	01	06
CULTURA	01	0
DEPORTES	08	02
TOTAL	27	12

Este tipo de trabajo afecta a 39 personas trabajadoras de la plantilla.
Puestos a jornada partida

ÁREA / SERVICIO	HOMBRES	MUJERES
COMUNICACIÓN	0	01
CEMENTERIO	01	0
BIBLIOTECA	0	03
MINIBÚS	01	0
CENTRO JOVEN	03	0
TOTAL	05	04

Este tipo de trabajo afecta a 9 personas trabajadoras de la plantilla.

6.4. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Se estará conforme a lo establecido en la normativa reguladora vigente:

1. Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica que regula los derechos y deberes de los trabajadores/as y empleadores/as en España. En relación con la suspensión y extinción del contrato de trabajo, los siguientes artículos son clave:

Suspensión del contrato de trabajo:

- Artículo 45: Establece las causas que pueden dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo, tanto por causas objetivas (enfermedad, accidente, etc.) como por causas relacionadas con la persona empleada (licencias, permisos, etc.).
- Artículo 47: Regula el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que permite la suspensión temporal de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este artículo se especifican los procedimientos, requisitos y derechos de las personas trabajadoras en caso de suspensión temporal del contrato.

Extinción del contrato de trabajo:

- Artículo 49: Regula las causas y procedimientos para la extinción del contrato de trabajo. Se mencionan las causas voluntarias, como la dimisión, y las extinciones por voluntad del empleador (despido disciplinario, despido objetivo).
- Artículo 51: Regula los despidos colectivos, que son aquellos en los que la extinción de los contratos afecta a un número significativo de personas trabajadoras y están sujetos a un procedimiento específico.
- Artículo 52: Establece las causas de despido objetivo, entre las que se incluyen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Artículo 55: Regula el despido disciplinario, estableciendo las causas que pueden justificar este tipo de despido (falta de asistencia, indisciplina, etc.).

2. Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece los procedimientos y normas procesales relacionadas con los despidos, la suspensión y extinción

de los contratos de trabajo. Regula cómo se deben resolver los conflictos laborales, incluyendo los relacionados con la suspensión y extinción del contrato.

3. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se regula el procedimiento de despido colectivo, la suspensión de contratos y la reducción de jornada. Este Real Decreto regula específicamente el procedimiento de despido colectivo (ERE), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Establece los procedimientos formales que la empresa debe seguir para llevar a cabo estas medidas, así como los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

4. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). La Ley General de la Seguridad Social regula los derechos y prestaciones económicas a las que el personal empleado tiene acceso durante una suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, en casos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, y durante períodos de suspensión como los derivados de un ERTE.

Capítulo IV del Título II regula las prestaciones económicas por suspensión del contrato de trabajo (como la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc.), así como los trámites y requisitos para acceder a las mismas.

5. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque no trata directamente de la suspensión o extinción de contratos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula las condiciones laborales en las que se suspenden los contratos debido a cuestiones de salud o seguridad, como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

6. Convenios Colectivos y Contratos de Trabajo. En muchos casos, los convenios colectivos y contratos de trabajo específicos de cada sector o empresa pueden establecer normas más detalladas o específicas sobre las suspensiones y extinciones de los contratos de trabajo. Estos convenios no pueden contravenir la legislación nacional, pero pueden establecer procedimientos adicionales o condiciones particulares.

7. Otras normativas y jurisprudencia.

Además de las leyes mencionadas, la jurisprudencia de los tribunales también desempeña un papel importante en la interpretación de las normas relativas a la suspensión y extinción de los contratos de trabajo. Las decisiones judiciales pueden aclarar y desarrollar aspectos específicos de las normativas legales.

Resumen:

- Estatuto de los Trabajadores: Regula las suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, incluyendo causas de despido y procedimientos de suspensión temporal (ERTE).
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: Regula los procedimientos judiciales en caso de disputas sobre despidos, suspensiones o extinciones.
- Real Decreto 1483/2012: Regula los procedimientos para el despido colectivo, ERTE y otras medidas de suspensión de contratos.
- Ley General de la Seguridad Social: Establece las prestaciones durante las suspensiones laborales.

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

7.1. Permisos y licencias.

El Acuerdo Marco / Convenio Colectivo recoge los permisos y licencias a los que se pueden acoger los trabajadores/as de este Ayuntamiento, tales permisos y licencias vienen recogidas en le artículo 34.1 y 34.2.

7.2. Excedencias.

Las excedencias contempladas en el artículo 36 son las indicadas a continuación:

- Excedencia Voluntaria por Interés Particular.
- Excedencia Forzosa.
- Voluntaria por Cuidado de Hijos y Familiares.
- Violencia de Género.
- Por Agrupación Familiar.
- Excedencia por Incompatibilidad.

7.3. Vacaciones.

Las vacaciones vienen recogidas y reguladas en el artículo 33 del Acuerdo Marco y Convenio Colectivo de este Ayuntamiento, artículo 38 E.T, artículo 50 TREBEP. Directiva 2003/88/CE.

7.4. Maternidad y Paternidad.

La paternidad y la maternidad viene recogido en el artículo 44 del Acuerdo Marco/ Convenio Colectivo del Ayuntamiento.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ya hemos visto que las mujeres suponen un 46,66% de la plantilla del Ayuntamiento, por lo que existe infrarrepresentación femenina con carácter general.

Esta circunstancia no es igual en todos los puestos de trabajo de la plantilla: las mujeres, con carácter general, están mucho más presentes en los puestos de trabajo administrativos y técnicos que en los de oficios, limpieza o mantenimiento. También su presencia es escasa en la policía local, donde representan un 0,47%, de la plantilla.

Es significativa la presencia de la mujer en las unidades de Administración general, y las relacionadas con el bienestar social, Centro de Día y Educación Infantil.

La mujer se encuentra presente en todos los grupos profesionales si bien, como podemos observar en el cuadro existe más representación de las mujeres en los grupos A1 y A2 que los hombres, ocurre lo mismo con grupo B.

GRUPOS	HOMBRE	% SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES
A1	2	1,92%
A2	8	7,69%
B	1	0,96%
C1	34	32,69%
C2	20	19,23%
OAP	39	37,50%
	104	100

GRUPOS	MUJER	% SOBRE EL TOTAL DE MUJERES
A1	6	6,59%
A2	23	25,27%
B	11	12,09%
C1	28	30,77%
C2	10	10,99%
OAP	13	14,28%
	91	100

Respecto a los niveles de destino

NIVEL	HOMBRE	MUJER
13	17	5
14	23	6
15	2	1
16	13	1
17	3	5
18	12	25
19	3	1
20	16	7
21	2	1
22	3	18
23	1	4
24	1	3
25	2	0
26	0	1
27	0	0
28	0	1
29	1	1

Respecto a los niveles, la mayor parte de la plantilla se encuentra en el nivel 18, con una presencia mucho mayor de hombres que de mujeres. Las mujeres aventajan a los hombres en el nivel 18 Y 22.

9. RETRIBUCIONES

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, determina los contenidos que han de reflejarse en el diagnóstico de un plan de Igualdad. Respecto a las retribuciones, especifica:

a) 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.

b) Por otra parte, el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece las normas generales sobre el registro retributivo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. (...). A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

A los efectos del presente diagnóstico, se aplica de forma análoga esta legislación en referencia a la definición del registro y la auditoría salarial y los conceptos que debe contener. Así mismo, el análisis se hará teniendo en cuenta el *principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor*, establecido en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020. Dicho principio tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Por lo tanto, el análisis realizará la comparación de puestos de trabajo equivalentes, o que se consideren de igual valor. Según la definición del Real Decreto: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Los conceptos retributivos del personal funcionario y laboral serán los determinados por la legislación vigente, tal y como figura en el convenio y en el Acuerdo Marco:

- Retribuciones básicas: Sueldo base y trienios.
- Retribuciones complementarias: Complemento de Destino, Complemento Específico, Complemento de Productividad y gratificaciones y complemento personal transitorio.

Su cuantía será igual a la que fije la Ley de Presupuestos.

El especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con la que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo se recogerá en el Complemento de productividad y gratificaciones.

Se incluirán las gratificaciones por servicios especiales programados, considerándose como tales aquellos que sean coyunturales pero previsibles en el tiempo, serán tasados económicamente por el personal político y técnico responsable de los servicios y ofertado de forma voluntaria al personal empleado, de conformidad con el Reglamento de Productividad del Ayuntamiento (Acuerdo Pleno de fecha 06/06/2024 – BOP n.º 161 de 20 de agosto) que recibirán la cuantía íntegra tasada independientemente del tiempo empleado en su realización.

Deberá ofertarse obligatoriamente de forma equitativa entre toda la plantilla cualificada en cada caso.

Tendrá la consideración de hora extra, toda aquella que se realice fuera de la jornada diaria fijada en Convenio.

Los servicios serán retribuidos por hora prestada, según se trate de hora normal, festiva, diurna o nocturna, prestada entre semana o en fin de semana, y con un importe para cada grupo.

Analizando las retribuciones anuales del personal del Ayuntamiento, se recogen, además de los establecidos por Ley, otros complementos. En el siguiente cuadro se especifican estos tipos de complementos y quien los percibe:

COMPLEMENTOS	HOMBRE	MUJER
COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO	16	13

Respecto a las retribuciones totales, se ha procedido al cálculo del promedio de las retribuciones de hombres y mujeres en el Ayuntamiento, dato que se indica en el siguiente cuadro:

PROMEDIO RETRIBUCIONES MUJERES	40.462,13 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES HOMBRES	42.293,91 €

La diferencia entre las retribuciones de mujeres y hombres en cómputo anual es de 1.831,73€. Esto supone que los hombres cobran un 4,33% más que las mujeres del Ayuntamiento de Miguelturna. La diferencia, en términos generales, es muy escasa y hay que tener en cuenta que dentro de la plantilla del Ayuntamiento la antigüedad de la plantilla masculina es superior a la plantilla femenina, además de un mayor número de hombres que de mujeres.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio hombres} - \text{salario promedio mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

De manera que un número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuando la diferencia no pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Se ha aplicado la fórmula atendiendo a la clasificación de la plantilla por niveles y también por grupos profesionales.

Retribuciones Hombres / Mujeres:

Aplicando esta fórmula se observan diferencias entre la retribución de mujeres y hombres las cuales se desglosan de la siguiente manera:

PERSONAL LABORAL	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
1	0	1	A1	0%
15	02	13	A2	-40%
12	01	11	B	0%
01	0	01	Grupo 4	0%
04	02	02	Admvo. Grupo 5	43%
03	01	02	Aux. Admvo Grupo 7	6%
05	05	0	Oficiales 1ª y 2ª	0%
14	10	04	Peones	13%

A primera vista podemos observar que el salario es mayor en los hombres en todos los grupos de cotización excepto en el Grupo A2 donde el salario es mayor en las mujeres, la diferencia en cuanto al grupo Admvo / Grupo 5 se encuentra en que uno de los trabajadores lleva prorrateada la paga extra y también la antigüedad es mayor. La diferencia en el grupo Auxiliar Admvo. / Grupo 7 viene dada en que el trabajador tiene más antigüedad y mayor específico al tener jornada partida. Y respecto a los Peones la diferencia es obvia ya que existe un mayor número de hombres que de mujeres.

FUNCIONARIOS INTEGRADOS	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
4	02	02	Admvo. Grupo 5	1%
FUNCIONARIOS NUEVO INGRESO	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
05	01	04	A1	-7 %
08	03	05	A2	1%
08	0	08	Admvo. Grupo 5	0%
01	01	0	Subalterno Grupo 6	0%
05	03	02	Aux. Admvo Grupo 7	-36%
08	07	01	Oficial 1ª y 2ª	15%
01	01	0	Oficial 3ª	0%
23	17	6	Peones	7%
FUNCIONARIOS INTERINOS	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
08	03	05	A2	-54%
21	11	10	Admvo. Grupo 5	-19%
05	0	05	Aux. Admvo. Grupo 7	0%
08	07	01	Oficial 1ª y 2ª	46%
31	25	6	Peones	7%
POLICÍA LOCAL	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
17	16	01	Admvo. Grupo 5	0%

ALCALDÍA / CONCEJAL ES	HOMBRES	MUJERES	G. COTIZACIÓN	% DIFERENCIA
03	03	0	A2	0%
06	01	05	Admvo. GC 5	-7%

En cuanto al 1% en positivo de las funcionarias y funcionarios Integrados se debe a que uno de los trabajadores tiene un CPT por la realización de tareas de más responsabilidad (Admvo. Tesorería), lo que incrementa sus retribuciones con respecto al resto de trabajadores.

Los funcionarios/as de nuevo ingreso, se observa que las mujeres vienen percibiendo más salarios en los grupos; A1 y Auxiliar Admvo., la explicación respecto a estas diferencias está en que hay más mujeres A1 que hombres y en Aux. Administrativo a pesar de haber menos número de mujeres éstas se encuentran a jornada completa frente a los hombres donde uno de ellos tiene parcialidad. En el resto de los grupos se observa claramente que hay más hombres que mujeres.

Lo mismo ocurre con los Funcionarios/as Interinos en el que los salarios de las mujeres son mayor que el de los hombres en los grupos A2, Administrativo / Grupo 5 y Auxiliar Administrativo / Grupo 7, debido a que hay mayor presencia femenina en estos grupos.

Con respecto al personal que compone la Corporación Local hay mayor presencia de mujeres que de hombres.

Las diferencias que arrojan los datos salariales vienen dadas por la aplicación de complementos salariales vinculados a cada puesto de trabajo de forma objetiva. El registro retributivo del Ayuntamiento ha permitido extraer toda la información necesaria con el objeto de garantizar la transparencia de las percepciones de manera fiel y actualizada tal y como establece la normativa, aunque se recomienda una mejora de las herramientas que permita una mayor automatización de dichos cálculos.

Se aplican el principio de transparencia retributiva y se comprueba la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

10. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El protocolo forma parte del compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Miguelturra para poner en marcha procedimiento que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de la plantilla y, en especial, protocolizar el proceso de actuación ante conductas que puedan suponer un acoso laboral.

Esta actuación se encuadra dentro del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Miguelturra, aprobado mediante Decreto de Alcaldía n.º 2023/262 de 1 de marzo (BOP n.º 46 de 7 de marzo).

Recoge dos niveles de prevención:

- Medidas de Prevención primaria mediante sensibilización y formación.
- Medidas de Prevención secundaria, que es la detección precoz.

El procedimiento de actuación se establece de la siguiente manera:

- Iniciación del procedimiento:
 - a) Con una comunicación de presunto acoso que se cumplimentará según el modelo establecido como Anexo I.
 - b) Mediante denuncia a la Inspección de Trabajo, puede ser realizada por la persona presuntamente acosada, la representación legal de la persona presuntamente acosada, los responsables de departamentos que tengan conocimiento del posible acoso, por el Servicio de PRL.

- Nombramiento Comité Asesor.
- Valoración por parte del Comité Asesor.
- Archivo de denuncia / trámite de la denuncia.
- Fase de investigación.
- Investigación.
- Elaboración del informe de conclusiones del Comité.
- Fase Resolución.

Se regula igualmente su seguimiento y evaluación.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del Ayuntamiento.

1.2. Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promocionar el conocimiento en materia de igualdad.
- Establecer unas condiciones de trabajo que aseguren la igualdad entre todas las personas de la plantilla, favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad.
- Garantizar un entorno libre de todo tipo de violencia, actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y apoyar a las posibles trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad para todo el personal empleado del Ayuntamiento.
- Garantizar la igualdad de acceso a puestos directivos y de responsabilidad, continuando con el apoyo a la presencia femenina en estas áreas.

2. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

- **ACCESO AL EMPLEO**, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promocionar el conocimiento en materia de igualdad.

MEDIDA 1: Uso no sexista del lenguaje en la redacción de las bases de los procesos selectivos y en la denominación de los puestos de trabajo.

MEDIDA 2: Composición equilibrada de los órganos de selección tendiendo a la paridad entre mujeres y hombres.

MEDIDA 3: Incorporación a los temarios de oposiciones contenido relativo a igualdad de género.

MEDIDA 4: Inclusión de la formación en igualdad como un mérito en procesos selectivos con carácter general.

■ **CONDICIONES DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD**, con el objetivo de establecer unas condiciones de trabajo que aseguren la igualdad entre todas las personas de la plantilla, favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad.

MEDIDA 5: Difusión de las medidas del Plan de Igualdad a toda la plantilla y al personal que se incorpore.

MEDIDA 6: Difusión a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes para facilitar su conocimiento e identificación.

MEDIDA 7: Revisión de uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual asegurando que sean adecuados a la anatomía de hombres y mujeres.

MEDIDA 8: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

■ **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER MANIFESTACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**, con el objetivo de garantizar un entorno libre de todo tipo de violencia, actuar contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y apoyar a las posibles trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDA 9: Difusión del protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo a toda la plantilla y al personal que se incorpore.

MEDIDA 10: Flexibilización en los requerimientos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género empleadas del Ayuntamiento.

■ **FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**, con el objetivo de promover la formación y sensibilización en materia de igualdad para todo el personal empleado del Ayuntamiento.

MEDIDA 11: Implementar programas de formación en igualdad de género

para todo el personal del Ayuntamiento, con el fin de eliminar sesgos de género y promover un entorno inclusivo y respetuoso.

MEDIDA 12: Organizar talleres y seminarios de sensibilización sobre igualdad en el ámbito laboral y en la sociedad.

■ ACCIÓN EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS, con el objetivo de garantizar la igualdad de acceso a puestos directivos y de responsabilidad, continuando con el apoyo a la presencia femenina en estas áreas.

MEDIDA 13: Fomentar la participación equitativa en la selección de puestos directivos, garantizando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres.

Nº	Medida	Indicador	Responsable	Temporalidad: Años
1	Uso no sexista del lenguaje en las bases de procesos selectivos	Porcentaje de documentos oficiales revisados y adaptados	Área de Recursos Humanos/ Secretaría	2025/2026/2027/2028
2	Composición equilibrada de los órganos de selección	Porcentaje de participación equilibrada entre hombres y mujeres	Secretaría	2025/2026/2027/2028
3	Inclusión de contenidos de igualdad en temarios de oposiciones	Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género	Área de Recursos Humanos/ Secretaría	2025/2026/2027/2028
4	Formación en igualdad como merito en procesos selectivos	Número de aspirantes que acreditan formación en igualdad	Área de Recursos Humanos/ Secretaría	2025/2026/2027/2028
5	Difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla	Porcentaje de empleados que han recibido información sobre el plan	Área de Recursos Humanos	2025/2026/2027/2028
6	Difusión de medidas de conciliación existentes	Número de consultas o solicitudes sobre medidas de conciliación	Área de personal	2025/2026/2027/2028
7	Revisión de uniformes y EPIs con enfoque de género.	Dotación de equipamiento adecuado, en su caso	Servicio de Prevención / Recursos Humanos	2025/2026/2027/2028

8	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Número de evaluaciones realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Servicio de Prevención	2025/2026/2027/2028
9	Difusión del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo	Número de personas empleadas que conocen el protocolo	Recursos Humanos	2025/2026/2027/2028
10	Flexibilización en los requerimientos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género empleadas del Ayto.	Atención a los requerimientos según necesidades en los diferentes servicios.	Área de personal	2025/2026/2027/2028
11	Implementar programas de formación a toda la plantilla del Ayuntamiento	Número de cursos realizados y porcentaje de personal empleado capacitado	Área de Recursos Humanos / Área de Igualdad	2025/2026/2027/2028
12	Organizar talleres de sensibilización sobre igualdad	Número de talleres y seminarios organizados	Área de Igualdad	2025/2026/2027/2028
13	Fomentar la participación equitativa en la selección de puestos directivos.	Porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas en los procesos de selección	Área de Recursos Humanos/ Secretaría	2025/2026/2027/2028

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3.1. Indicadores de Seguimiento: Se medirán y analizarán indicadores clave, como el porcentaje de mujeres en puestos directivos, la igualdad salarial, el uso de permiso de conciliación y la participación en programas de formación de género.

3.2. Evaluación Anual: Se realizará una evaluación anual para comprobar el avance del Plan de Igualdad y se tomarán las acciones correctivas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, dicha evaluación consistirá en:

ANÁLISIS DE INDICADORES Y OBJETIVOS:

Revisar los objetivos y metas establecidos en el Plan de Igualdad, verificando si han sido alcanzados, superados o si han quedado pendientes. Para ello, se deben usar indicadores claros y cuantificables.

RECOGIDA DE DATOS Y ESTADÍSTICAS:

Es fundamental contar con datos desglosados por sexo, para poder comparar y observar si se han logrado avances en áreas clave como la contratación, la promoción, la conciliación de la vida laboral y personal, la violencia de género, entre otros.

ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO:

Además de los datos numéricos, es importante realizar una evaluación cualitativa mediante encuestas o entrevistas con el personal del ayuntamiento, tanto mujeres como hombres, para recoger percepciones sobre el impacto de las políticas implementadas.

REVISIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS:

Evaluar si las medidas adoptadas en el Plan han sido efectivas y si han tenido un impacto positivo en la institución.

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN:

Comprobar si se ha mejorado la participación y representación de las mujeres dentro del Ayuntamiento.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

Verificar si se han cumplido las leyes y normativas de igualdad aplicables en el ámbito local, autonómico y estatal.

IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS Y ÁREAS DE MEJORA:

Evaluar los obstáculos que aún persisten para alcanzar una igualdad plena y proponer nuevas acciones para superarlos. Esto podría incluir aspectos como la falta de sensibilización, resistencias culturales o la insuficiencia de recursos.

PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA:

En base a los resultados obtenidos, establecer un plan de acción correctivo para mejorar las áreas que no han alcanzado los objetivos o donde se identificaron debilidades, así como reforzar las medidas que ya han mostrado resultados positivos.

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN:

La evaluación debe ser transparente y sus resultados deben ser comunicados a toda la plantilla del Ayuntamiento, con el fin de involucrar

todos los agentes en el proceso de mejora continua.

V. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Este Plan de Igualdad es una iniciativa institucional que cuenta con el compromiso de todos los órganos del Ayuntamiento, en especial de la Alcaldía, los departamentos de Recursos Humanos y el Área de Igualdad. Es fundamental que todo el personal empleado participe activamente para garantizar su éxito.

CONCLUSIÓN

Con este Plan de Igualdad, el Ayuntamiento reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de género, buscando un entorno laboral más inclusivo y justo para todos. La igualdad en el acceso a las oportunidades laborales y la promoción de una cultura libre de discriminación son pilares fundamentales de la política pública que el Ayuntamiento desea seguir implementando.

Este Plan, adaptado a la realidad del Ayuntamiento, garantizará que las políticas se sigan reforzando, eliminando cualquier posible barrera para el desarrollo profesional de mujeres y hombres de manera equitativa.

VI. CONSIDERACIONES ADICIONALES

1. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el momento de aprobación del Plan por el Pleno del Ayuntamiento, se determinará el órgano encargado de realizar la implementación y el seguimiento del Plan a partir de ese momento, quedando recogida la composición de dicha comisión y sus funciones. La memoria de seguimiento se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión designada para la implementación del Plan, que empleará cuantas herramientas considere oportunas, considerando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas. (*)

2. REGISTRO

El pleno acordará su inscripción en el registro correspondiente según el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación del Plan, el alcance y adecuación de sus medidas y los resultados obtenidos se plasmarán en un informe, competencia de la Comisión.

4. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A partir de su aprobación, éste entrará en vigor a partir del día siguiente, por una duración que no excederá los 4 años, duración habitual según la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, se resolverán en el seno de la Comisión, conforme se determine en sus normas de funcionamiento.

(*) La comisión estará formada por: Un representante de la empresa designado por Alcaldía – El / La Concejal de RRHH – Un representante elegido por los representantes sindicales – Un / Una Asesor/a experto en Igualdad.

Visto el informe emitido el día ... por el ...(Jefe de Servicio de ..., la Intervención de Fondos...)

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente Permanente de Acción Social.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

SSometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

10.- PROPUESTA DE APROBACIÓN FIESTAS LOCALES AÑO 2026.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 12 de junio , cuyo texto literal es el siguiente:

VISTO el escrito remitido por parte de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha relativo a la propuesta de fiestas locales en el año **2026**.

CONSIDERANDO lo dispuesto en los artículos 21 y ss. de la Ley 7/1985 de bases de régimen local sobre competencias de esta alcaldía.

Se propone al **Pleno de la Corporación**, previo dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, la adopción del siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO: Proponer a la autoridad laboral competente que fije como Fiestas Locales del Municipio de Miguelurra (Ciudad Real) para el año **2026**, los siguientes días:

- El 18 de Febrero, miércoles de Carnaval y
- El 8 de Septiembre (martes), día de la Virgen de la Estrella.

SEGUNDO: Dar traslado del presente acuerdo a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente de Servicios a la Ciudadanía.

Ninguno de los portavoces de los Grupos Políticos solicita la apertura de debate.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con dieciséis (16) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y ninguna abstención, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

11.- PROPUESTA DE ADHESIÓN A LA RUTA DE LA PASIÓN DE CALATRAVA Y A LA DECLARACIÓN DE FIESTA DE INTERÉS TURÍSTICO INTERNACIONAL.-

VISTA la propuesta formulada por la Alcaldía-Presidencia de fecha 17 de junio de 2025, cuyo texto literal es el siguiente:

La **Ruta de la Pasión Calatrava** constituye una manifestación cultural, religiosa y social de gran riqueza y singularidad, que pone de relieve las tradiciones más profundas de los municipios del Campo de Calatrava. Su carácter único, su autenticidad y su creciente atractivo turístico, tanto a nivel nacional como internacional, justifican sobradamente esta solicitud.

Conscientes y conocedores los reunidos, de la importancia y del fuerte atractivo que posee la Semana Santa de esta localidad, integrada en la Ruta de la Pasión Calatrava, declarada de Interés Turístico Nacional, en conjunto con el resto de las 10 localidades del Campo de Calatrava, y entendiendo que la declaración de esta celebración como Fiesta de Interés Turístico Internacional contribuiría sobremanera a potenciar el conjunto de tradiciones de nuestros pueblos, fomentar la conciencia comarcal e incentivar la integración social y turística del territorio, además de favorecer la difusión de nuestro Patrimonio Monumental y Natural durante las fechas en las que se celebra este acontecimiento tan especial, consideramos más que justificada esta iniciativa.

Estimamos, asimismo, que dicha distinción no solo contribuiría de forma decisiva a la puesta en valor del patrimonio inmaterial de nuestra tierra, sino que supondría un importante impulso para el desarrollo económico y turístico sostenible de la comarca, promoviendo el arraigo, la cohesión y el dinamismo en todo el territorio del Campo de Calatrava.

En atención a lo expuesto, se propone al **Pleno de la Corporación**, que previo dictamen de la Comisión Informativa correspondiente, adopte el siguiente acuerdo:

Primero.- Manifestar la adhesión y el respaldo institucional firme y expreso de este Ayuntamiento a la iniciativa promovida para la declaración de la Ruta de la Pasión Calatrava como Fiesta de Interés Turístico Internacional.

Segundo.- Reconocer la Ruta de la Pasión Calatrava como una celebración colectiva de enorme valor histórico, artístico, cultural y social, que merece el respaldo de todas las instituciones públicas por su contribución al fortalecimiento de la identidad comarcal y su proyección internacional.

Tercero.- Trasladar el acuerdo a la Asociación para el desarrollo del Campo de Calatrava, para su incorporación al expediente que viene tramitando para la declaración de la Ruta de la Pasión Calatrava, como Fiesta de Interés Turístico Internacional.

Cuarto.- Declarar que en los actos celebrados en este municipio en el marco de la Ruta de la Pasión Calatrava no concurren hechos que puedan ser constitutivos de maltrato animal ni personal, ni se infringe la normativa penal vigente referida.

Visto el dictamen favorable emitido el día 23 de junio de 2025 por la Comisión Informativa Permanente de Servicios a la Ciudadanía.

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con trece (13) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los dos (2) concejales miembros del grupo municipal VOX y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y tres (3) abstenciones correspondientes a los concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

12.- INFORMES DE CONCEJALIAS Y ALCALDÍA.-

Acto seguido se procede por las distintas Concejalías delegadas y por la Alcaldía a informar al Pleno de las principales cuestiones acaecidas desde la anterior sesión ordinaria, dejándose constancia de ello en el audio-acta.

13.- ASUNTOS QUE PUEDAN SER DECLARADOS URGENTES.

Acto seguido, tras preguntar el Sr. Alcalde-Presidente si alguno de los Sres./as Concejales desea someter a la consideración del Pleno de la Corporación alguna cuestión de urgencia en el marco de lo dispuesto en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y normas concordantes, se someten al Pleno las siguientes cuestiones de tal naturaleza, se someten a Pleno las siguientes cuestiones de tal naturaleza.

Sometida a votación la urgencia del asunto, el Pleno de la Corporación acuerda por unanimidad, **ratificar la urgencia del mismo, siguiente:**

13.1.- MOCIÓN DEL GRUPO POLÍTICO MUNICIPAL SOCIALISTA PARA LA VISIBILIZACIÓN Y APOYO AL COLECTIVO LGTBIQ.-

Vista la moción presentada por la portavoz del Grupo Socialista con fecha 16 de junio de 2025, con el tenor literal siguiente:

Para la realización de una acción simbólica en el Día del Orgullo LGTBI: pintura de bancos con la bandera arcoíris y lésbica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Varias generaciones de activistas del colectivo LGTBI llevan años luchando para que la sociedad les devuelva los derechos que históricamente se les han negado. Su lucha por la defensa de la libertad y la singularidad del individuo nos ayuda a construir una sociedad más justa y diversa. Desde las instituciones tenemos que velar por proteger los derechos que con tanto sufrimiento ha conseguido el colectivo. La intolerancia de algunos sectores reaccionarios de la sociedad, desemboca en lo que denominamos delitos de odio que en el año pasado aumentaron hasta un 33% en España. De estos delitos, los motivados por la orientación sexual y la identidad de género, además de ser la segunda causa principal, son los que más aumentan anualmente, llegando a alcanzar un incremento del 77% con respecto al año anterior. Centrar la atención en el número de denuncias no es la única forma de detectar esta problemática, pues estas cifras oficiales tan solo muestran la punta del iceberg. Según el informe de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (FELGTBI+), hasta el 80% de las personas del colectivo LGTBIQ+ que sufren violencia o discriminación no llega a denunciar.

Sin embargo, este mismo informe muestra que, a pesar de no materializar la denuncia, el 30% de personas LGTBIQ de 18 años en adelante reconoce haber sufrido acoso en los últimos cinco años, el 27,5% discriminación, y el 8,6% ha sido víctima de agresiones sexuales o físicas. Según se desprende del informe de la FELGTBI. El colectivo LGTBI ha sufrido 57.000 agresiones físicas o sexuales en los últimos 5 años y 4 de cada 10 personas ha sido víctima de algún delito de odio en este periodo de tiempo, una cifra que dista mucho de los da-tos oficiales registrados por el Ministerio del Interior, que solo recoge 1.738 delitos de odio.

El 28 de junio se conmemora el Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+, una jornada para recordar los derechos conquistados por el colectivo y también las discriminaciones y violencias que aún persisten. Instituciones públicas de todos los niveles tienen la obligación ética, política y legal de Grupo Municipal Socialista de Miguelturna contribuir activamente a la construcción de una sociedad inclusiva, diversa y libre de discriminación.

Una forma simbólica pero altamente efectiva de visibilizar este compromiso es a través de la intervención del espacio público. En diferentes municipios de España se ha optado por pintar bancos u otros elementos urbanos con los colores de la bandera arcoíris o de otras banderas del colectivo, como la bandera lésbica, para reflejar la diversidad y el respeto a todas las orientaciones e identidades.

En el caso de Miguelturna, consideramos adecuado y necesario sumarnos a esta iniciativa mediante la pintura de varios bancos públicos con los colores de la bandera arcoíris y de la bandera lésbica, como acto de visibilización, reconocimiento institucional y compromiso con los derechos humanos.

Miguelturna es un municipio comprometido con los valores democráticos, el respeto a los derechos humanos y la igualdad de todas las personas. En este contexto, el Parque Doctor Fleming, uno de los espacios más concurridos del municipio, puede convertirse en un punto de visibilización y concienciación ciudadana.

La pintura de un banco con los colores de la bandera arcoíris no tiene finalidad ideológica ni partidista, sino que representa el compromiso institucional del municipio con los derechos del colectivo LGTBI, en línea con lo establecido en la legislación vigente.

FUNDAMENTO LEGAL Y JURÍDICO

Esta moción es legal y viable a nivel jurídico, por las siguientes razones:

- Constitución Española

- **Artículo 14:** establece la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Artículo 9.2:** obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

-Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- **Artículo 5. Reconocimiento y apoyo institucional.**
 - 1 Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI.
 - 2 Los poderes públicos fomentarán el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- **Artículo 6. Divulgación y sensibilización.**

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, promoverán campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar, dirigidas a toda la sociedad, y en especial en los ámbitos donde la discriminación afecte a sectores de población más vulnerables.

- Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales y de Políticas Públicas contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en Castilla-La Mancha, que establece que las Administraciones públicas deben fomentar medidas de visibilización y sensibilización positiva hacia el colectivo.

- Competencias municipales (Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local)

- Artículo 25.2.i): competencia para la promoción de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.
- Artículo 25.2.d): competencia en embellecimiento y conservación del espacio público.

- Ejemplos de jurisprudencia y resoluciones favorables:

Distintos ayuntamientos (Madrid, Zaragoza, Lugo, Cádiz, Gijón, entre otros) han pintado mobiliario urbano con los colores del arcoíris como símbolo institucional de inclusión, sin que ello haya sido considerado partidista ni contrario a la neutralidad institucional, ya que representa derechos humanos y no propaganda ideológica.

ACUERDOS

Por todo ello, el Grupo Municipal Socialista propone al Pleno del Ayuntamiento de Miguelturna la adopción del siguiente acuerdo:

1. **Pintar al menos dos bancos públicos del municipio** con los colores de la bandera arcoíris y de la bandera lésbica, respectivamente, en lugares de alta visibilidad, con motivo del Día Internacional del Orgullo LGTBI
2. Colocar una **placa explicativa o QR** en dichos bancos que indique el significado de los colores y el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y la diversidad.

3. Incluir esta actuación dentro de una **campaña anual de sensibilización y educación en valores** de igualdad, respeto y no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
4. Dar traslado del presente acuerdo a las asociaciones locales LGTBI, centros educativos y sociales del municipio, así como a los medios de comunicación locales.

Con esta moción no se pretende hacer política partidista ni invadir ideologías, sino cumplir con el deber institucional de defender los derechos humanos y la igualdad real, que deben ser principios compartidos por todas las fuerzas democráticas. Visibilizar la diversidad también es construir convivencia

Abierto el debate, se producen las intervenciones que consta en el audio anexo al acta.

Sometido el asunto a votación, el Pleno de la Corporación, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, con catorce (14) votos a favor correspondientes a los seis (6) concejales miembros del grupo municipal PP, a los cuatro (4) los concejales miembros del grupo municipal PSOE, a los tres (3) concejales miembros del grupo municipal IU-Podemos y un (1) concejal miembro del grupo municipal Dignidad Ciudadana, ningún voto en contra y dos (2) abstenciones correspondientes a los concejales miembros del grupo municipal VOX, adopta el siguiente acuerdo:

Aprobar la transcrita propuesta, sin enmienda alguna.

14.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Abierto el turno de ruegos y preguntas, se formulan las intervenciones que constan en el audio acta, siendo respondidas en los términos que también se refleja en el audio anexo.

Y no habiendo más asuntos que tratar en el orden del día, la Alcaldía-Presidencia levanta la sesión siendo las 08:30 horas, y para constancia de lo que se ha tratado y de los acuerdos adoptados, y a los efectos de su remisión a la Subdelegación del Gobierno y a la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, conforme a lo dispuesto en el art. 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, extendiendo el presente extracto del acta de la sesión, en la fecha indicada al margen. Doy fe.

Vº Bº

ALCALDÍA

VICESECRETARIA