

**ACTA PLENO**  
**SESION Nº 2016000018.**

**FECHA:** 21 de diciembre de 2016.

**LUGAR:** Salón de Sesiones de la Casa Consistorial.

**HORA:** 20:34 🕒

**SESION:** Ordinaria

**ASISTEN:**

Antonio Puerto García	Alcalde-Presidente	EUPV:AC
José Manuel García Payá	Vocal	EUPV:AC
Isabel Pastor Soler	Vocal	EUPV:AC
José Vicente Pérez Botella	Vocal	EUPV:AC
Yolanda Moreno Aparicio	Vocal	EUPV:AC
Ivan Escobar Palacios	Vocal	EUPV:AC
Jonatan Molina Torres	Vocal	EUPV:AC
María José Villa Garis	Vocal	PSOE
Manuel García Pujalte	Vocal	PSOE
Caralampio Díez Gómez	Vocal	PSOE
Myriam Molina Navarro	Vocal	PSOE
José Luis Martínez Prieto	Vocal	PSOE
Juan Antonio Pérez Sala	Vocal	PP
Sergio Puerto Manchón	Vocal	PP
Maria Carmen Gómez Martínez	Vocal	PP
Carlos Calatayud Alenda	Vocal	PP
María Gallardo Pérez	Vocal	PP
Antonio Enmanuel Mira Cerdán	Vocal	PP
Juan Ruiz García	Vocal	PP
Rebeca Giménez Alemán	Vocal	PP
Francisco Martínez Molina	Vocal	VESPA
Javier Maciá Hernández	Secretario	
Mª Paloma Alfaro Cantó	Interventora	

**AUSENTES:**

Existiendo el “quórum” previsto en el artículo 113.2 de la Ley 8/2010, de 23 junio, de Régimen Local de Comunidad Valenciana, en concordancia con el artículo 46 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Sr. Presidente declara abierta la sesión, entrándose de lleno en los asuntos fijados en el orden del día, adoptándose respecto de ellos los siguientes acuerdos:

**ORDEN DEL DÍA**

1. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC. ACTA PLENO SESIÓN 2016000015, DE 30 DE NOVIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.
2. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC. ACTA PLENO SESIÓN EXTRAORDINARIA 2016000016, DE 6 DE DICIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.
3. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC. ACTA PLENO SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE 2016000017, DE 9 DE DICIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.
4. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000015/2014-SEC. DECRETOS DE LA PRESIDENCIA 02496-02818/2016: Dar cuenta.
5. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000012/2015-SEC. SESIONES PLENARIAS ORDINARIAS (Exp. 4-038-2015.- Ap. 000012/2015-SEC.- Ref. G/SEC/jjg): Régimen para el año 2017.
6. PCUL-Cultura, Deporte, Educación (Gpsi) y Juventud.- Prop.: 000175/2016-CUL. ASUNTO: APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DIRIGIDO A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AYUNTAMIENTO DE ASPE. REF.:P/UA/IGUALDAD/EMB.
7. EINT-Intervención.- Prop.: 000097/2016-INT. ASUNTO: APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2017.
8. EINT-Intervención.- Prop.: 000095/2016-INT. DECRETO DE ALCALDÍA: ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 43/2016 Nº 2016/222-INT. Refª. EINT0616IGS/EINT-Intervención. DECRETO 2016002437 DE FECHA 18 de noviembre de 2016. Dar cuenta al pleno.
9. EINT-Intervención.- Prop.: 000096/2016-INT. DECRETO DE ALCALDÍA: ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 44/2016 Nº 2016/235-INT. Refª. EINT0616IGS/EINT-Intervención. DECRETO 2016002684 DE FECHA 2 de diciembre de 2016. Dar cuenta al pleno.
10. PCUL-Cultura, Deporte, Educación (Gpsi) y Juventud.- Prop.: 000182/2016-CUL. ASUNTO: I PLAN MUNICIPAL DE DROGODEPENDENCIAS (2017-2020). REF.: P/UA/SAN/MTC.

#### 11. MOCIONES.

Ha quedado incluido como tal el punto 10 enunciado en el epígrafe anterior, previa votación e inclusión en el orden del día.

#### 12. RUEGOS Y PREGUNTAS.

✍

**1. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC.- ACTA PLENO SESIÓN 2016000015, DE 30 DE NOVIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.**

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**2. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC.- ACTA PLENO SESIÓN EXTRAORDINARIA 2016000016, DE 6 DE DICIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.**

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**3. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000008/2016-SEC.- ACTA PLENO SESIÓN EXTRAORDINARIA Y URGENTE 2016000017, DE 9 DE DICIEMBRE (G/SEC/jjg): Aprobación, si procede.**

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**4. SEC-Secretaría.- Prop.: 000015/2014-SEC.- DECRETOS DE LA PRESIDENCIA 02496-02818/2016: Dar cuenta.**

El Pleno toma debida cuenta.

**5. GSEC-Secretaría.- Prop.: 000012/2015-SEC.- SESIONES PLENARIAS ORDINARIAS  
(Exp. 4-038-2015.- Ap. 000012/2015-SEC.- Ref. G/SEC/jjg): Régimen para el año 2017.**

**ANTECEDENTES**

1º. Con fecha 8 de julio de 2011, se aprueba el régimen de sesiones plenarias ordinarias para el año 2011, señalándose en el acuerdo que en el mes de diciembre de cada año, se procederá por el Ayuntamiento Pleno a la aprobación del calendario de sesiones plenarias de carácter ordinario. Por ello se formula la presente propuesta de acuerdo.

2º.- Con fecha 13 de diciembre de 2016, por la Comisión Informativa de Servicios Generales y a la Persona se dictamina favorablemente por unanimidad de los asistentes la presente propuesta de acuerdo.

**ACUERDO**

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**PRIMERO:** Las sesiones plenarias ordinarias tendrán lugar a las 20:30 horas, con periodicidad mensual, excepto el mes de agosto.

**SEGUNDO:** Para el ejercicio 2017, las sesiones plenarias ordinarias se celebrarán en las fechas siguientes:

MES	DIA
ENERO	25
FEBRERO	22
MARZO	29
ABRIL	26
MAYO	31
JUNIO	28
JULIO	26
SEPTIEMBRE	27
OCTUBRE	25
NOVIEMBRE	29
DICIEMBRE	20

**TERCERO:** Comunicar a los secretarios de las comisiones informativas.

**6. PCUL-Cultura, Deporte, Educación (Gpsi) y Juventud.- Prop.: 000175/2016-CUL.-  
ASUNTO: APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DIRIGIDO A  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL AYUNTAMIENTO DE ASPE.  
REF.:P/UA/IGUALDAD/EMB.**

### **INTERVENCIONES**

D<sup>a</sup> Yolanda Moreno Aparicio (Concejala delegada): Buenas noches a todos. Hemos mantenido algunas reuniones, lo hemos tratado en mesa de negociación, pero quiero explicarlo. desde la Concejalía de Igualdad se ha elaborado durante todo este año el plan de Igualdad, es un conjunto de medidas adoptadas previo diagnóstico y su objetivo es garantizar la igualdad de sexo. Hay un plan de igualdad, pero van dirigidos al ámbito social y ciudadanía. Para elaborar este plan hemos aplicado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En esta Ley en sus artículos 45 a 49 se establece la promoción de la igualdad laboral y otras medidas de promoción de la igualdad en las empresas de más de 200 trabajadores. El Ayuntamiento de Aspe tiene 359 trabajadores, y la idea es poner de manifiesto el diagnóstico, así como corregir los desequilibrios observados. Vamos a trabajar en las áreas de transversalidad de género, acceso al empleo público, la conciliación laboral y personal, en la clasificación profesional y promoción, en la formación y salud laboral, y en el lenguaje no sexista. Lo que es el seguimiento se llevará a cabo por trabajadores, sindicatos y la concejalía. Es verdad que tenemos un Ayuntamiento bastante equilibrado, pero hay algunos aspectos que tenemos que trabajar en ello.

### **ANTECEDENTES**

1º.- 29 de julio de 2016: Se elabora por D<sup>a</sup> Rocío Albeza Asencio el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe. Se adecua a la normativa actual en fecha 1 de diciembre de 2016.

2º.- 15 de septiembre de 2016: Se presenta el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe a la Mesa de Negociación donde se pide la incorporación de determinadas modificaciones.

3º.- 21 de octubre de 2016: Se da cuenta a la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, con las modificaciones solicitadas en mesa de 15 de septiembre de 2016, el cual es aprobado.

4º.- 16 de noviembre de 2016: Providencia de la Concejalía de Mujer e Igualdad ordenando el inicio de los trámites oportunos para la aprobación del I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.

5º.- 21 de noviembre de 2016: Informe de la Técnica de Administración General de Recursos Humanos en el que se pone de manifiesto que *“el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe se concibe como el marco de actuación y herramienta adecuada para impulsar la igualdad en la administración municipal en aspectos estructurales y culturales y en las actuaciones de la propia Administración”*. Además, se analiza la adecuación del Plan se adecúa a la normativa vigente, indicándose expresamente que *“(…) la norma es pertinente al género, ya que en la misma se contiene medidas tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.”*

6º.- 24 de noviembre de 2016. Informe de Intervención favorable a la aprobación del presente plan de igualdad con indicación expresa de que *“no se derivan obligaciones de contenido económico para la Administración.”*

7º.- 7 de diciembre de 2016: Informe-Propuesta de la TAG del Área de Servicios a la Persona favorable a la aprobación del I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, para dictamen en Comisión Informativa de Servicios Generales y Atención a la Persona.

8º.- 12 de diciembre de 2016: Providencia de la Concejalía de Igualdad para la inclusión por urgencia en el orden del día de la Comisión Informativa de Servicios Generales y Atención a la Persona la aprobación del I Plan de Igualdad dirigido a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.

9º.- Con fecha 13 de diciembre de 2016: Por la Comisión Informativa de Servicios Generales y a la Persona se dictamina favorablemente por unanimidad de los asistentes la presente propuesta de acuerdo.

## CONSIDERACIONES

Primera.- En virtud del artículo 14 de la Constitución Española que establece *“la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, así como el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, se pretende aprobar el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, elaborado por D<sup>a</sup> Rocío Albeza Asencio.

Segunda.- El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, propone desde su entrada en vigor (1 de mayo de 1999) que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser un objetivo integrados de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

La obligación de elaborar Planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en 2 cuerpos legales; por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española.

El art. 45 de la Ley Orgánica trata sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, y en este sentido menciona que, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta misma ley, en el artículo 46.1 se definen los planes de igualdad de las empresas como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

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

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, específicamente en el apartado 2 de su Disposición Adicional 7ª, recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un plan de igualdad para las personas trabajadoras dependientes de ellas. Además, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que en el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por lo que respecta al personal laboral, el art. 17.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, prevé que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará

a lo dispuesto en el propio Estatuto y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Tercera.- En el ámbito autonómico, la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres “tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”.

El art 4 de esta ley regula los principios rectores de la acción administrativa, estableciendo que: “1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. 2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.”

Además, la Disposición adicional undécima de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana establece el deber de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Cuarta.- De conformidad con lo establecido en el art. 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las Organizaciones Sindicales deben participar en su elaboración y aprobación, en los términos previstos en los artículos 33 y siguientes, habiéndose constatado el cumplimiento de dicho trámite.

Quinta.- El I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe cuya aprobación se propone, parte de un diagnóstico previo en el que se analizan los datos correspondientes al año 2015, relativos a la plantilla y cuya distribución es analizada en atención a diversos criterios, a la modalidad del empleo, a las bajas temporales, a las medidas de conciliación, a la formación y a la representación sindical. Además, establece medidas en siete áreas de actuación que engloban los ámbitos de transversalidad de género, acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional y promoción, formación, salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo y comunicación y lenguaje no sexista, dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

El referido Plan de Igualdad establece la creación de dos comisiones dirigidas a supervisar el Plan, la Comisión Permanente de Igualdad y la Comisión Interdepartamental

de Igualdad, dando cumplimiento a las exigencias establecidas en los artículos 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, correspondiendo a las mismas, el seguimiento y la evaluación de las medidas adoptadas. Figura además en el texto propuesto la emisión de un informe anual de evaluación, así como una planificación de la implantación y del grado de ejecución de mismo en el período comprendido entre las anualidades 2016 a 2019.

Sexta.- Órgano competente para aprobar el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, es el Pleno de la Corporación dada la importancia del contenido del mismo.

## ACUERDO

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**PRIMERA:** Aprobar el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, siendo su contenido el que se acompaña como anexo a esta propuesta.

**SEGUNDA:** Comunicar a las Áreas de Secretaría/Recursos Humanos y Servicios a la Persona/Mujer e Igualdad.

“Anexo I: I Plan de Igualdad dirigido a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.

## ÍNDICE

### 1. FUNDAMENTACIÓN

### 2. DIAGNÓSTICO

#### 2.1 DATOS GENERALES

2.1.1 Plantilla desagregada por sexo:

2.1.2 Modalidad de empleo:

#### 2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

2.2.1 Distribución por edades:

2.2.2 Distribución por antigüedad:

2.2.3 Distribución por departamentos:

2.2.4 Distribución por nivel jerárquico:

2.2.5 Distribución por clasificación profesional:

- 2.2.6 Distribución por bandas salariales
- 2.3 BAJAS TEMPORALES
- 2.4 CONCILIACIÓN
  - 2.4.1 Responsabilidades familiares
  - 2.4.2 Permisos y licencias
- 2.5 FORMACIÓN
- 2.6 REPRESENTACIÓN SINDICAL
- 3. OBJETIVOS Y MEDIDAS
  - 3.1 Área de transversalidad de género
  - 3.2 Área de acceso al empleo
  - 3.3 Área de conciliación
  - 3.4 Área de clasificación profesional y promoción
  - 3.5 Área de formación
  - 3.6 Área de salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo
  - 3.7 Área de comunicación y lenguaje no sexista
- 4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES
- 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 6. PLANIFICACIÓN

## 1 FUNDAMENTACIÓN

La lucha contra las discriminaciones ha encontrado en el desarrollo normativo una estrategia de erradicación. En este sentido, es a partir de las primeras declaraciones de derechos humanos, que reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho universal, cuando comenzaron a aparecer diferentes actuaciones encaminadas, fundamentalmente, a conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

A continuación, se muestran las características generales de la normativa en materia de igualdad que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario, nacional y autonómico.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1984.

Hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La Organización Internacional del Trabajo considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

## **ÁMBITO COMUNITARIO**

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1999) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

## **ÁMBITO NACIONAL**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación, se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

También hacemos referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## **ÁMBITO AUTONÓMICO**

El Título II del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, De los Derechos de los Valencianos y Valencianas, en su artículo 10, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la “igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”. Asimismo, su artículo 11 dispone que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres “tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer

la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”.

Esta ley dedica su artículo 4 a los principios rectores de la acción administrativa, estableciendo que: “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.”

## 2 DIAGNÓSTICO

La Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.” Respetando las prescripciones de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal, presentamos los resultados obtenidos:

### DATOS GENERALES

#### Plantilla desagregada por sexo:

Durante el año 2015, en el Ayuntamiento de Aspe han prestado servicios 359 personas, de entre ellas 207 hombres (57,66%) y 152 mujeres (42,33%). Con estos parámetros, la plantilla municipal se encuentra en composición equilibrada determinada en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en donde se establece que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.



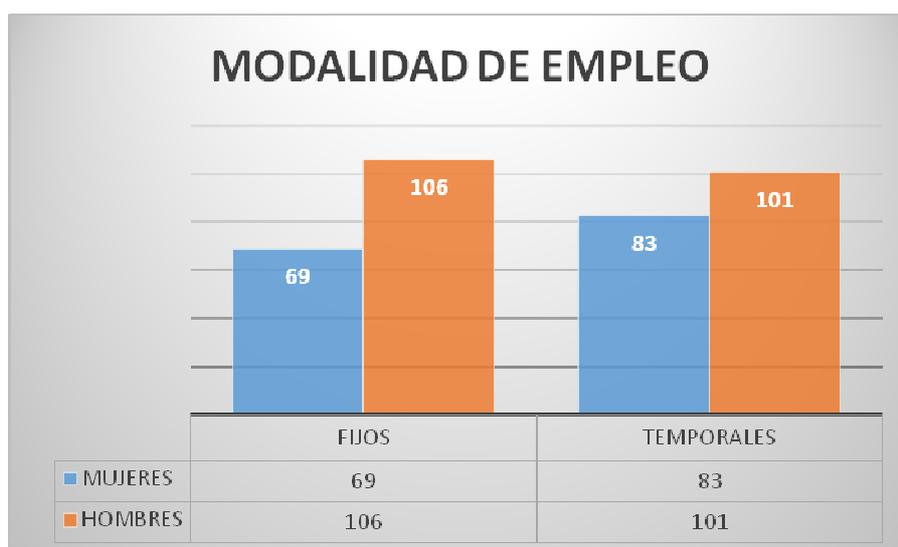
### Modalidad de empleo:

El total de la plantilla que está sujeta a modalidad de empleo fijo asciende a 175 (48,74%) de los cuales 69 (39,42%) son mujeres y 106 (60,57%) hombres. En este apartado se incluye el personal funcionario de carrera y al laboral fijo. Vemos un desequilibrio con una mayor presencia de hombres con empleo fijo.

Por otro lado, el empleo temporal, que incluye al laboral temporal y al personal eventual, es de 184 personas (51,25%), que se divide en 83 mujeres (45,10%) y 101 hombres (54,89%) y en donde encontramos una presencia equilibrada.

Atendiendo a las mujeres, el 45,39% de las empleadas está sujeto a la modalidad de empleo fijo y el 54,60% a la modalidad de empleo temporal, mientras que el 51,20% de los empleados tienen empleo fijo y el 48,79% empleo temporal.

El 54,60% de las empleadas está sujeto a la modalidad de empleo temporal, frente al 48,79% de empleados, lo que representa casi un 6% en la brecha de género. Siendo ésta una cantidad no muy numerosa, pero sí significativa a tener en cuenta.



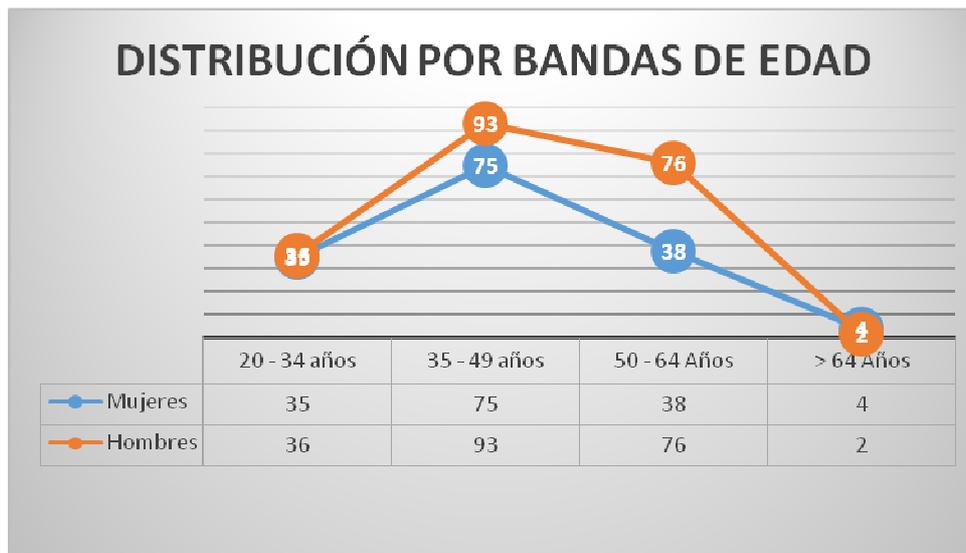
### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

#### Distribución por edades:

Encontramos posiciones equilibradas hasta alcanzar los 35 años. A partir de esa edad existe una mayor presencia de hombres, existiendo un mayor desequilibrio a partir de los 50, como consecuencia de la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

En la banda de edad entre 20 y 34 años hay un equilibrio que supone el 50% entre hombres y mujeres.

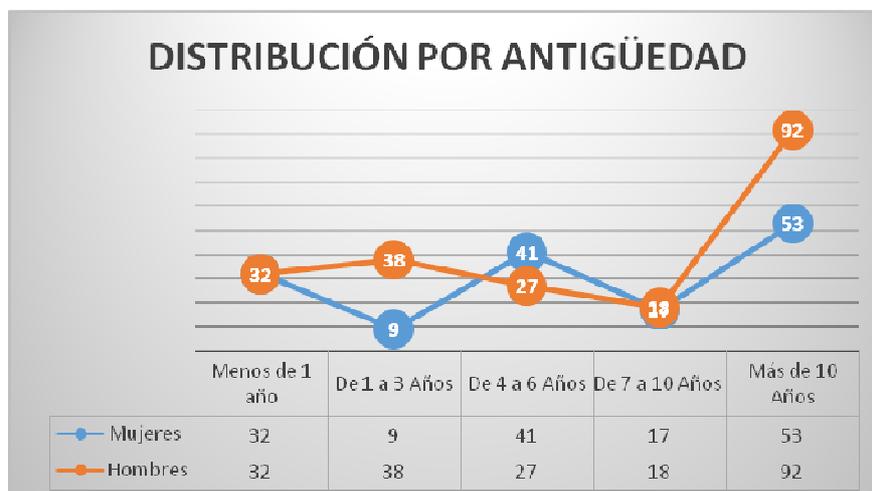
El personal entre 35 y 49 años recoge la banda de edad más numerosa.



#### Distribución por antigüedad:

Observamos antigüedades equilibradas entre los grupos de menos de 1 año y 7 y 10 años. En el resto de antigüedades hay un desequilibrio que favorece al hombre, excepto entre 4 y 6 años.

Respecto del total de mujeres, un 34,86% tienen más de 10 años de antigüedad y en el caso de los hombres este parámetro alcanza el 44,44%.



### Distribución por departamentos:

Existe una distribución de departamentos con una presencia equilibrada en la mayor parte de los mismos. Sin embargo, cabe destacar que, respecto al mantenimiento de instalaciones municipales, vemos una empleabilidad de mujeres del 78,26% frente a un 21,73% de hombres, y en el área de seguridad un 20% de mujeres frente a un 80% de hombres. Asimismo, vemos un desequilibrio en los servicios de custodia de edificios, limpieza viaria y mantenimiento de parques y jardines con una mayoría de hombres que ronda el 90%.

Se observa una concentración de mujeres en servicios relacionados con la limpieza y cuidado y atención a las personas, y en cambio, hombres en servicios técnicos y de seguridad. Aquí se aprecia la existencia de segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres u hombres en ciertos sectores de actividad.

La división funcional es reflejo de condicionantes culturales y estereotipos de género que permanecen instalados en nuestra sociedad.

	HOMBRES	MUJERES
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS		
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MUNICIPALES	1	1
Alumbrado público	5	0
Instalaciones municipales	5	18
Talleres	5	0
Cementerio	1	0
Custodia y mantenimiento de edificios	12	2
Limpieza viaria	14	1
Parques y jardines	14	4
Vías públicas	7	1
Otros	38	34
MEDIO AMBIENTE	13	3
ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	8	7
RECURSOS ECONÓMICOS		
INTERVENCIÓN Y OFICINA DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA	1	5
TESORERÍA	2	1
RENTAS	1	2
SEGURIDAD	28	7

SERVICIOS A LA PERSONA		
SERVICIOS SOCIALES	3	10
CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	8	12
DEPORTES	26	29
OMIC	0	1
AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	1	2
UAP	1	2
SERVICIOS GENERALES		
SECRETARÍA	1	2
OFICINA DE INFORMÁTICA	3	0
DEPARTAMENTO DE RRHH	1	3
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE APOYO	3	4
OFICINA DE ATENCIÓN CIUDADANA	1	5

### Distribución por nivel jerárquico:

Los hombres ocupan un 75% de los puestos de dirección frente a un 25% de mujeres, apreciando una segregación vertical, entendida ésta como una menor presencia de mujeres que acceden a puestos de responsabilidad.

Observamos un equilibrio en los puestos de jefaturas intermedias y de personal técnico, así como en personal no cualificado. No obstante, existe un desequilibrio en el personal de administración y servicios siendo de un 38,70% en el caso de las mujeres y un 61,29% de hombres.

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN	6	2
JEFATURAS INTERMEDIAS	9	6
PERSONAL TÉCNICO	12	12
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	95	60
PERSONAL NO CUALIFICADO	84	73

### Distribución por clasificación profesional:

En la tabla de grupos de clasificación profesional encontramos una presencia equilibrada en el grupo A, existiendo una mayoría de mujeres. En el grupo C1 y AP, sin embargo, se observa una mayoría de hombres en ambos grupos. Es en el grupo C2 donde vemos un desequilibrio siendo este de un 37,77 % en el caso de las mujeres y un 62,22% en el de los hombres.

	HOMBRES	MUJERES
A1	11	8
A2	12	18
C1	39	26
C2	56	34
AGRUPACIÓN PROFESIONAL	88	67

### Distribución por bandas salariales:

Según los datos del ejercicio 2015, encontramos una presencia equilibrada en los colectivos cuyos salarios son menores de 7.200, de 7.201 a 1.200, de 24.001 a 30.000 y de 30.001 a 36.000 euros. No obstante, excepto en el segundo rango, la mujer tiene menor presencia en todos ellos, rozando en dos de ellos el desequilibrio. En los colectivos de 12.001 a 14.000 y de 14.001 a 18.000 euros se observa una mayoría destacada de mujeres. Por otro lado, vemos una presencia mayoritaria de hombres en el grupo cuyo salario oscila de 18.001 a 24.000 y mayor de 36.000 euros.

En las cuatro bandas superiores se encuentra el 37,5% de las mujeres y el 55,55% de los hombres.

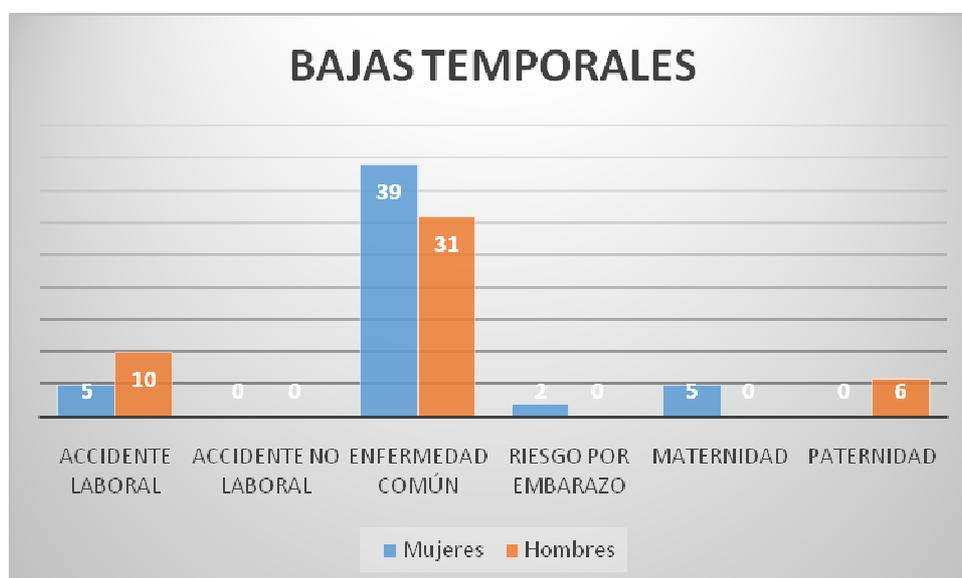
EUROS	HOMBRES	MUJERES
< 7.200	59,43%	40,56%
DE 7.201 A 12.000	42,55%	57,44%
DE 12.001 A 14.000	9,09%	90,90%
DE 14.001 A 18.000	34,78%	65,21%
DE 18.001 A 24.000	75,75%	24,24%
DE 24.001 A 30.000	52,17%	47,82%
DE 30.001 A 36.000	59,45%	40,54%
> DE 36.000	82,60%	17,39%



## BAJAS TEMPORALES

Los datos muestran posiciones equilibradas en las bajas temporales en todos los casos, habiendo un mayor absentismo por accidente laboral en hombres y en enfermedad común por mujeres.

	HOMBRES	MUJERES
Accidente laboral	10	5
Accidente no laboral	0	0
Enfermedad común	31	39
Riesgo por embarazo	0	2
Maternidad	0	5
Paternidad	6	0



## CONCILIACIÓN

### Responsabilidades familiares:

La tabla refleja que a mayor número de hijas e hijos la cantidad de empleadas desciende.

	HOMBRES	MUJERES
1 hijo/a	39	9
2 hijos/as	70	42
3 hijos/as	12	6
4 hijos/as	3	0
> 4 hijos/as	0	1

## Permisos y licencias:

Entre los permisos y licencias del personal empleado público, hemos seleccionado los que tienen relación directa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

	HOMBRES	MUJERES
Excedencia familiar enfermo/a	0	0
Excedencia hijo/a menor de tres años	1	2
Permiso lactancia	1	1
Permiso maternidad	0	0
Permiso paternidad	2	0
Reducción familiar enfermo/a	0	0
Reducción enfermedad crónica	0	0
Reducción por hijo/a menor 12 años	0	0
Excedencia interés particular	2	0
Matrimonio	1	1

## FORMACIÓN

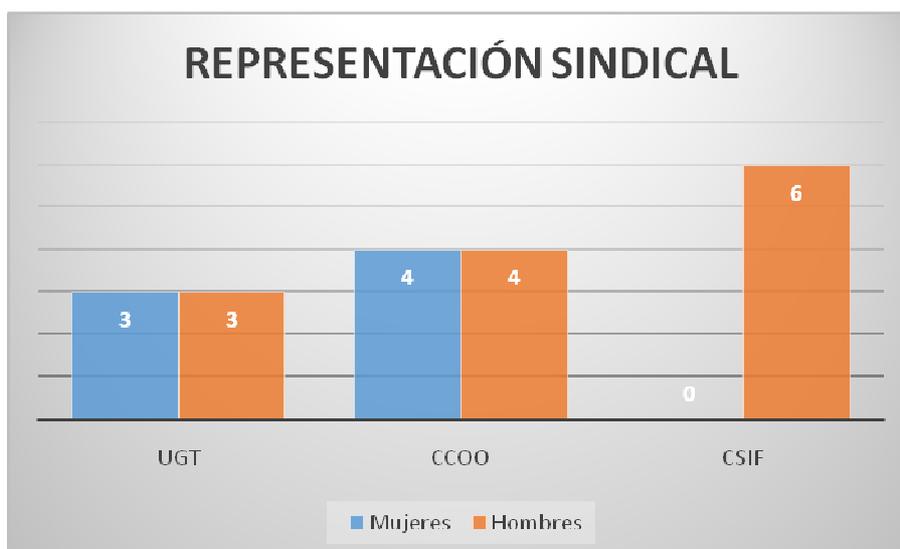
Durante el año 2015 ha habido un 20,77% de hombres que se han formado frente a un 23,02% de mujeres en cursos relacionados con tecnologías de la información, cursos para directivos y predirectivos, y materias generales. Sin embargo, ninguno de estos cursos ha sido relacionado con materia de igualdad de género, conciliación y no discriminación, debido al hecho de que el Ayuntamiento no ha ofertado nada relacionado con este tema.

Cursos	
HOMBRES	MUJERES
43	35

Cursos igualdad	
HOMBRES	MUJERES
0	0

## REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los datos de representación sindical evidencian un equilibrio entre mujeres y hombres, excepto en un sindicato donde existe una presencia total de hombres.



### 3 OBJETIVOS Y MEDIDAS

#### 1.- Área de transversalidad de género

- Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.
- Medidas:
  1. Publicar y difundir el Plan de Igualdad al personal del Ayuntamiento con el objetivo de informar y sensibilizar.
  2. Impulsar la comunicación y la información para que el Ayuntamiento proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como institución impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades.
  3. Actualizar la web y la intranet con páginas específicas, ofreciendo todos los recursos disponibles en igualdad.
  4. Crear una dirección de correo electrónico para recogida de iniciativas.
  5. Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales.

#### 2.- Área de acceso al empleo

- Objetivo: Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.
- Medidas:
  1. Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personal, contratación y convenios de colaboración.
  2. Mencionar expresamente en las convocatorias el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
  3. Prever las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural, en los distintos procesos selectivos.
  4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de forma que progresivamente se adopten medidas tendentes a la paridad en los puestos o niveles en los que actualmente haya subrepresentación de cualquiera de los sexos, aplicándose estas medidas hasta el límite de 60% del sexo menos representado.

### **3.- Área de conciliación**

- Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabar la promoción profesional.
- Medidas:
  1. Integrar la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad en todos los programas y servicios.
  2. Impulsar el sistema de flexibilidad horaria.
  3. Promover que los hombres se acojan al permiso de paternidad.
  4. Procurar las condiciones necesarias para habilitar salas de lactancia en las instalaciones municipales.
  5. Dar preferencia en la elección de turnos y vacaciones a las personas responsables del cuidado de menores o personas dependientes.
  6. Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años, siempre que el servicio lo permita y sea autorizada sólo una de las personas responsables del cuidado.
  7. Establecer políticas de prevención riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazo, parto o lactancia natural.
  8. Ampliar la oferta formativa on-line para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **4.- Área de clasificación profesional y promoción**

- Objetivo: Promover y garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional y en los procesos de toma de decisiones.
- Medidas:
  1. Vigilar y anular cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
  2. Impulsar la presencia equilibrada en aquellos puestos y ámbitos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
  3. Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de los órganos y cargos directivos.

### **5.- Área de formación**

- Objetivo: Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Medidas:
  1. Mantener las políticas de igualdad de género en el Plan Municipal de Formación y en todas las actividades formativas organizadas por el Ayuntamiento.

- 2 Respetar la perspectiva de género en todos los contenidos formativos.
- 3 Organizar formación específica en protección contra violencia de género.
- 4 Organizar formación específica en igualdad y comunicación no sexista.
- 5 Impulsar acciones formativas en habilidades directivas y de liderazgo, reservando un mínimo del 50 % de las plazas para las trabajadoras municipales.
- 6 Priorizar la formación de las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por el cuidado de personas dependientes.

#### **6.- Área de salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo**

- Objetivo: Establecer medidas efectivas de promoción de la salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo.
- Medidas:
  - 1 Elaborar e implantar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - 2 Aplicar la perspectiva de género y la valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la salud laboral, tanto en las actuaciones preventivas como curativas.
  - 3 Difundir catálogos de buenas prácticas en la prevención de riesgos físicos y psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.
  - 4 Elaborar e implantar el protocolo de actuación ante la detección de violencia de género.

#### **7.- Área de comunicación y lenguaje no sexista.**

- Objetivo: Implantar el uso no sexista del lenguaje administrativo.
- Medidas:
  - 1 Implantar un manual de estilo sobre uso no sexista del lenguaje administrativo.
  - 2 Adaptar la redacción de las normas, documentos, impresos y formularios a la utilización del lenguaje no sexista.
  - 3 Instalar herramientas informáticas correctoras del lenguaje sexista.
  - 4 Adaptar las denominaciones en la Relación de Puestos de Trabajo y en la estructura organizativa al uso del lenguaje no sexista.
  - 5 Adaptar los contenidos de las páginas web a la comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

### **4 RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

Según el artículo 47 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad se llevará a cabo por las comisiones paritarias a los que se le atribuyan estas competencias.” Por lo tanto, se crearán dos comisiones dirigidas a supervisar éste y otros planes.

### **Comisión Permanente de Igualdad:**

Se constituye para desarrollar los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que apruebe el Ayuntamiento de Aspe. Esta Comisión promoverá la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y velará para evitar cualquier discriminación, elaborando, desarrollando y negociando los diversos planes de igualdad.

Se adscribe a la Concejalía de Mujer e Igualdad que en colaboración de la Concejalía de Recursos Humanos determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones necesarias para su correcto funcionamiento.

### **COMPOSICIÓN:**

Presidencia: el/la titular de la Concejalía de Igualdad o persona en quien delegue.

Vicepresidencia: la persona encargada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.

Vocalías: una persona de cada uno de los sindicatos, que tenga representación en la Mesa General de Negociación, más el número de personas de la Administración que decida dicha Mesa.

Secretaría: una persona empleada pública nombrada por la Presidencia de la Comisión, con voz, pero sin voto.

Secretario del Ayuntamiento.

### **FUNCIONAMIENTO:**

- La Comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite formalmente, con una semana de antelación, cualquiera de las partes. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá con carácter urgente. En las reuniones se levantará actas que recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los votos favorables y en su caso, los desfavorables.
- La Comisión y las personas expertas que intervengan respetarán la estricta confidencialidad de los asuntos tratados, así como de la documentación y datos presentados. En todo caso, ningún dato o documento podrá ser utilizado para finalidad distinta de la que motivó su entrega.
- Se hace mención expresa del deber de sigilo y discreción que 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; la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana; y demás legislación de aplicación, imponen a las empleadas y empleados públicos y que su quebrantamiento constituirá una infracción administrativa o un ilícito penal según la relevancia del hecho.

- Para su válida constitución, a efectos de celebración de las reuniones, sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá, en primera convocatoria, la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros, ya sean titulares o suplentes; y un mínimo de un tercio, en segunda convocatoria, media hora más tarde. En todo caso, se requerirá la asistencia de la Presidencia y la Secretaría o de quienes legalmente les sustituyan.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como en legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y demás disposiciones legales aplicables.
- En los acuerdos, se requerirá voto favorable de la mayoría de los presentes.

## **FUNCIONES**

- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en las Normas Reguladoras y Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados/as Públicos y Personal Laboral del Ayuntamiento de Aspe, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de desigualdad y no discriminación.
- Intervención en la resolución de conflictos relacionados con la interpretación de las Normas Reguladoras y Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados/as Públicas y Personal Laboral del Ayuntamiento de Aspe, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Seguimiento y elaboración de informes periódicos de evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- Proponer medidas correctoras en caso de necesidad para alcanzar los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- Elaborar y presentar para su posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Recibir información de todas las quejas y actuaciones realizadas.
- Proponer, en su caso, medidas para la mejora del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de género.
- Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa General de Negociación.
- Cuantas otras funciones se le atribuyan por consenso de las partes, o le sean encomendadas por la Mesa General de Negociación.

### **Comisión Interdepartamental de Igualdad:**

Se crea con el fin de incorporar la perspectiva de género y de la igualdad real y efectiva al conjunto de políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento de Aspe. Será un órgano encargado de coordinar la implantación de las políticas, planes y programas adoptados en esta materia, así como velar por la integración

transversal de la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.

Se adscribe a la Concejalía de Mujer e Igualdad que en colaboración de la Concejalía de Recursos Humanos determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones necesarias para su correcto funcionamiento.

#### **COMPOSICIÓN:**

- Presidencia: el/la titular de la Concejalía de Igualdad o persona en quien delegue.
- Vicepresidencia: la persona encargada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Vocalías: la jefatura de área o persona en quien delegue.
- Secretaría: una persona empleada pública nombrada por la Presidencia de la Comisión, con voz, pero sin voto.

#### **FUNCIONAMIENTO:**

- Cuando por razón de los asuntos que hubieran de tratarse, la Comisión lo estime conveniente, podrá acordar el asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad, representantes de otras administraciones públicas y de otros organismos, que asistirán con voz, pero sin voto.
- La Comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario, a iniciativa de la Presidencia o a petición de un tercio de sus integrantes.
- Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión podrá dotarse de grupos de trabajo, designando personal técnico de las distintas Concejalías.
- Los grupos de trabajo serán disueltos una vez cumplidos los objetivos que hubiesen motivado su creación, salvo que las acciones que se les asignasen fueran consideradas como permanentes.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y demás disposiciones legales aplicables.

#### **FUNCIONES**

- Coordinar con todas las áreas y servicios la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad en todos los departamentos del Ayuntamiento de Aspe, así

como incorporar el principio de transversalidad en todos los programas que se desarrollen.

- Elaborar un calendario anual de las medidas del Plan a desarrollar.
- Colaborar en la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.
- Elaborar propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación, de aquellas medidas dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa e indirecta.
- Promocionar iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas especialmente las de sensibilización y formación en igualdad de género, y conciliación laboral, familiar y personal.
- Consultar y emitir informes de seguimiento de cuestiones que pudieran suscitar discriminaciones directas e indirectas por razón de género.
- Hacer un seguimiento y realizar propuestas en relación a los informes de impacto de género que pudieran elaborarse relativos al acceso al empleo público, a la promoción profesional y a la mejora de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cuantas otras funciones se le atribuyan por consenso de las partes, o le sean encomendadas por la Mesa General de Negociación.

## 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan se realizará por las distintas comisiones creadas para tal efecto.

La Concejalía de Mujer e Igualdad en colaboración con la Concejalía de Recursos Humanos elevará a la Junta de Gobierno Local un informe anual de evaluación para cuya elaboración podrá contar con apoyo externo.

## 6.- PLANIFICACIÓN

	2016			2017			2018			2019		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
<b>Diagnóstico</b>												
<b>Elaboración</b>												
<b>Implantación</b>												
<b>Seguimiento</b>												
<b>Evaluación</b>												

“

## 7. EINT-Intervención.- Prop.: 000097/2016-INT.- ASUNTO: APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2017.

### INTERVENCIONES

D. Manuel García Pujalte (Concejal delegado): Voy a explicar los presupuestos de la forma más simple posible, y no centrarme en demasiadas cantidades. Si que tengo que destacar que este año se trae al Pleno para su aprobación el presupuesto en el ejercicio anterior, antes de la entrada en vigor del mismo. Para presupuestar los ingresos se ha tenido

en cuenta el principio de caja, eso quiere decir que se ha tenido la media de ingresos de los tres años anteriores. En cuanto a los gastos se ha tenido en cuenta lo facilitado por las diferentes concejalías. En primer lugar decir que hay una bajada en el presupuesto con respecto al de 2016 de 63.250,84 euros. En cuanto a gastos, quiero explicar que en el capítulo 1 –gastos de personal– el año pasado teníamos 8.529.606,68 euros, y este año 8.310.807,49 euros, esa diferencia es por el Plan de Empleo de la Generalitat que es aproximadamente de 320.000 euros. En este capítulo de personal no se ha tenido en cuenta la subida, ya que depende de los presupuestos generales del estado. En gastos corrientes, el año pasado teníamos 6.034.090,76 y este año 6.251.898,25 la diferencia es debido a los proyectos del Área de Territorio. El capítulo de gastos financieros tiene una disminución de 80.905 euros en el año 2016, a 35.400 euros de este año debido a la poca deuda y la situación financiera. El capítulo 4 –transferencias corrientes– hay un ligero aumento debido al convenio de la Cruz Roja como consecuencia de los presupuestos participativos que se pedía que se subiera para que se cubran traslados y demás. El capítulo 5 es el fondo de contingencia para cualquier imprevisión. Las inversiones reales son las mismas que el año pasado, pero hay que tener en cuenta que los presupuestos vienen limitados con la estabilidad presupuestaria y la regla de gasto, ya que la intención de los concejales era invertir más. El capítulo 7 no tenemos nada, en el capítulo 8 –activo financiero– es una partida que se utiliza para los anticipos de los funcionarios, el capítulo 9 es la deuda de los préstamos de vivos, y como vemos en este año se van amortizar 725.754,55 euros. La norma contable nos dice que es obligatoria la numeración por programas y la económica, y voluntaria la orgánica, pero en este Ayuntamiento la tenemos. De los 17 programas de orgánica quiero destacar, recursos humanos que se lleva el 44% del presupuesto, después organización y contratación 3.134.000 euros –aquí están todos los contratos–, en tercer lugar tenemos recursos 1.364.000 euros, acción 1.322.000 euros, y en cuarto lugar tenemos mantenimiento y conservación con 1.267.000 euros. Estos 5 programas suponen casi el 80% del presupuesto. También en la parte de orgánica, la norma de contabilidad nos dice que tenemos que utilizar los programas para saber en cada sector lo que se gasta, hay 6 programas, el 1º servicios públicos básicos, en el año anterior este 7.709.000 euros, y este año 8.124.000 euros, esto se lo lleva urbanismo y el alumbrado público, en el 2º actuaciones de promoción social, hay una disminución de 159.000 euros, en este grupo están otras prestaciones sociales, fomento de empleo, etc. y se disminuye porque este año no tenemos subvención para plan de empleo. El 3º son los bienes públicos de carácter preferente (sanidad, etc..) hay una disminución de 170.000 euros, de sanidad porque el año pasado estaba presupuestado el Centro de Salud, y en cultura es donde está metido fiestas y este año impar el gasto es menor. En 4º lugar tenemos actuaciones de carácter económico y hay una ligera diferencia debido al aumento en otras actuaciones sectoriales que están incluidos los salarios de ADL y consecuencia de ajustar se saca de administración general. El 9º son actuaciones de carácter general, estamos el órgano de gobierno, etc... la diferencia es por la bajada de los ADL que anteriormente comentaba. Y por último está la deuda pública que tiene la disminución de 277.000 euros. Por último hacer mención a la inversión destacar de ese 1.415.000 euros las actuaciones en parques públicos, en parques y jardines actuaciones por importe de 100.000 euros y actuaciones energéticas.

Finalmente decir que este presupuesto —como los años anteriores— está destinado a los sectores más desfavorecidos, para paliar la situación de los vecinos de la población.

D. Francisco Martínez Molina (Portavoz GM VESPA): Quiero agradecer a Manolo que haya tenido a bien explicarme algunas cosas del presupuesto. Nosotros hubiésemos modificado algunas partidas, pero como nos dicen siempre que gobiernan ustedes y es cosa suya, pero deberían tener en cuenta las propuestas de los demás grupos.

D. Juan Antonio Pérez Sala (Concejal GM PP): Sr. Alcalde, señores concejales. Hoy debiéramos hacer en este Pleno el debate más importante de todos los debates que se pueden realizar durante el año. Debatir el presupuesto municipal en detalle y profundidad nos permite valorar no solamente las previsiones y proyectos dibujados para el próximo año, sino también, lo que ha venido sucediendo en éste año y valorar si se han cumplido los objetivos marcados a su inicio. El presupuesto es pues, una herramienta de proyección y también de gestión de las cuentas de este municipio y con ello, es el instrumento más importante que tenemos para hacer política e intentar mejorar la vida de los ciudadanos. Al menos eso es lo que creemos nosotros. Ya han sido numerosas, —demasiadas diría yo—, las ocasiones en las que les hemos mostrado nuestro rechazo, y nuestra crítica ante su forma de abordar la discusión de los presupuestos. No podemos admitir que el debate de Presupuestos se realice en menos de una semana. No podemos admitir que los grupos de la oposición apenas hayamos tenido unos pocos días para revisar, entender y valorar el que sin duda es el asunto más importante que pasa por este Pleno municipal en todo el año. No podemos admitir que año tras año elaboren los Presupuestos y los guarden bajo llave hasta cuatro días antes del Pleno. No podemos admitir que los concejales de la oposición recibamos la información de manera incompleta dificultando así nuestro trabajo. No podemos admitir que año tras año solicitemos la misma información complementaria a las cuentas que nos presentan y que ésta siempre llegue tarde y mal. No podemos admitir que se entorpezca continuamente el debate público de estas cuentas y se impongan una vez tras otra sus preceptos sin más discusión y debate. No podemos admitir que conviertan este debate en un mero trámite administrativo imponiendo su mayoría absolutista y todo quede reducido a un mero formalismo. Miren, nosotros sí creemos en el debate, en la confrontación de ideas y de proyectos, en el diálogo y en el acuerdo, en que nos iría mucho mejor si nos sentamos a hablar, en que en el acuerdo está la mejor solución. Pero para que todo eso se produzca también tienen que creérselo ustedes. Difícilmente nada cambiará si en apenas una semana le darán carpetazo a este tema. Difícilmente todo esto puede suceder si no permiten a los grupos de la oposición hacer sus propuestas. Difícilmente todo esto puede suceder si a ustedes ni siquiera les apetece escucharnos. Tienen que empezar a creerse que muchas veces son ustedes los equivocados y no el resto del mundo, o que siempre hay alguien que tiene algo interesante que aportar y que esas aportaciones sin duda, mejorarán siempre su posición inicial. O que ustedes no están ahí por ser los más listos o los más preparados. Tienen que empezar a creerse que no siempre tienen la razón. Y con este presupuesto, la cosa no es muy distinta. Sin embargo, luego saldrán a la calle hablando de presupuestos participativos, de participación ciudadana y de democracia, les puedo asegurar que el que hoy aquí exista o no debate es una cuestión simple de voluntad política y de atreverse.

Dicho eso, nos alegra —ya se lo dijimos en la comisión informativa— que este año la aprobación del Presupuesto no sea demasiado tardía y por primera vez en mucho tiempo van a aprobar su Presupuesto antes de los Reyes, y eso nos alegra. Este es ya su sexto presupuesto y aunque ninguno de los anteriores han conseguido presentarlo y aprobado en

tiempo y forma, entendemos que este año algunas cosas van cambiando, sólo algunas, señor concejal, sólo algunas.

Negarse a debatir si quiera las propuestas de la oposición a sus presupuestos no es el camino más correcto. En la Comisión de Hacienda del pasado viernes, lamentamos la falta de disposición al diálogo por parte del gobierno municipal y del Concejal de Hacienda. Comprobamos cómo no sirve de nada intentar debatir con ustedes. Comprobamos que no tenían ninguna intención de cambiar ni una sola coma de sus presupuestos y que estos se aprobarían hoy sí o sí. Por tanto son ustedes los que falsean el contenido de este Pleno porque se van a aprobar unas cuentas para 2017 sin posibilidad de enmienda o ni siquiera del más mínimo debate. Da igual lo que aquí se diga, se proponga o se argumente por el resto de partidos, ustedes ya han decidido que impondrán nuevamente su mayoría más autoritaria, aprobarán unos presupuestos de gasto.

Unos presupuestos donde las bajadas en el Capítulo I de personal se producen por la desaparición del Taller de Empleo y se diluyen en más gasto del Capítulo II especialmente en el apartado de suministros y otros. Un Taller de Empleo que por falta de homologación de sus instalaciones no podemos solicitar ni ofertar a desempleados con necesidades formativas en oficios como carpintería o albañilería. Porque este año sólo tenemos homologación para el aula de formación del Punto Limpio en la que sólo podemos ofertar formación de gestión. Sin embargo suben las Retribuciones de Órganos de Gobierno en más de 16.000 euros que son las que corresponden al Señor Alcalde y los Señores concejales con dedicación. Aumentan los arrendamientos en más de 48.000 euros incluyendo nuevos locales alquilados y superando ya los 250.000 euros al año en alquileres. Entre ellos, mantienen alquileres como el del local para la 3ª Edad —que nunca debieron alquilar— con un coste de más de 20.000 euros al año y a la que ya le podían haber cambiado el nombre dada la nula utilización que hacen de él por parte de la tercera edad. Pero la mayor parte de los alquileres se la lleva la Recogida de Residuos, 161.700 euros pero siguen siendo incapaces de poder garantizar el traslado de las instalaciones de las basuras a una zona que no genere molestias para los vecinos. Aumentan partidas como Prensa y Revistas o Combustibles e incluso también actualizan —al alza claro— sus gastos en Teléfono Móvil, oiga un 38% más para móviles de los concejales. Destinarán el doble para sus campañas de publicidad en los medios de comunicación y redes sociales llegando a gastar más de 40.000 euros, ¿no les parece al menos chocante que para darse autobombo nunca les falte dinero?.

Miren, ¡otra curiosidad chocante!. Para Presupuestos Participativos gastarán este año 12.000 euros, unos 7.000 euros más que en 2016 y sin embargo son incapaces de dialogar con el resto de grupos políticos de este Pleno que no les cuesta ni un duro. En Otros Gastos de...diversas concejalías se gastarán 35.000 euros más. En Fiestas, Jornadas y Actividades Varias se gastarán más de 415.000 euros, esto es, 100.000 euros más que en 2016 y sin contar Fiestas Patronales. Los distintos contratos del ayuntamiento suben en más de 313.000 euros y llegarán a 3 millones de euros en 2007. Se mantiene el gasto «disfrazado» a empresas y emprendedores ya que en el caso de ayudas a empresas de los 350.000 euros del 2016, apenas

se gastaron 10.500 euros, es más en 2015, nos gastamos 18.500 euros. Y Miren. ¡Otro dato curioso!, este año se agotó la partida de programas de Emprendedores quedando 13 proyectos fuera por falta de consignación, es decir se agotaron los 80.000 euros disponibles y faltó. Pues bien, este año la partida la reducen en 5.000 euros.

Capítulo aparte merece el apartado de Convenios y Subvenciones pues los criterios son tan dispares que no hay por dónde cogerlos, —yo no los entiendo—. Hay convenios que le suben el 60%, otros el 44%, 36% 25%, 23%, 18%, 13%. 6%, 5%, hasta hay a quien le suben el 2.6%. eso es disparidad de criterios. Pero también hay quien verá actualizado su convenio en el 0%. Entre los agraciados se encuentran:

Descripción	Inicial 2017	Inicial 2016	var
PROGRAMA ESCOLARIZACION MENORES	10.000	10.000	0%
CONVENIO ASOC. COMERCIANTES DE ASPE	7.000	7.000	0%
CONVENIO PLATAFORMA SOLIDARIA ASPE CONTRA EL HAMBRE	2.300	2.300	0%
CONVENIO ATENEO MUSICAL MAESTRO GILABERT	30.400	30.400	0%
SUBV. ASOC. MERCADO	2.800	2.800	0%
CONVENIO ORFEON ASPENSE	5.400	5.400	0%
CONVENIO APANAS INTEGRACION SOCIOEDUCATIVA	4.000	4.000	0%
AYUDAS SOCIALES RIESGO EXCLUSION SOCIAL Y CRONICOS	10.000	10.000	0%
AYUDAS VIVIENDAS SOCIALES	6.000	6.000	0%
CONVENIO ASOCIACIÓN CULTURAL Y MUSICAL V DE LAS NIEVES	10.000	10.000	0%
CONVENIO PATRONATO V. DE LAS NIEVES (MANT.PINOS LA OFRA)	10.000	10.000	0%

Como ven una diversidad de criterios tal que genera situaciones algo chocantes —le pongo dos ejemplos—: Sube tanto el Convenio con la Asociación en Defensa de las Aves como el Programa de Emergencia Social (+3.000 euros). O sube más el convenio de los Moros y Cristianos que los proyectos de Cooperación con el Tercer Mundo.

Así pues, señor Concejal de Hacienda unas cuentas de gasto porque, como le decía, para el año que viene ya no tendrá los siguientes gastos —entre otros— :Taller de Empleo: se ahorra 300.000 euros; Bombeo de Agua del Taibilla: se ahorra 210.000 euros; Fiestas Patronales de Agosto se ahorra 245.000 euros; Urbanización de la Parcela para el Centro de Salud: se ahorra 179.000 euros; Deuda Pública e Intereses: se ahorra 230.000 euros. Un total de más de 1.160.000 euros.

Sin embargo, con todo ese dinero no hay una apuesta clara por un futuro claro y ese millón ciento sesenta mil euros se diluyen en más gasto. No van destinados a inversiones que generen actividad, ni a proyectos de dinamicen nuestra economía local, ni a incentivar la instalaciones de nuevas industrias que generen riqueza y más empleo, ni a diversificar nuestro tejido industrial. Siguen emplazados en su acción cortoplacista de gastar porque ingresan. Un sistema que se mantiene gracias a que aún hay ciudadanos que pueden seguir pagando sus impuestos. Y es en los ingresos donde más mitos caen, la gran bajada del IBI

que nos anunció en septiembre, hoy en su presupuesto, queda mitigada a unos escasos - 28.000 euros para el IBI Urbano, 28.000 euros de un total de 5.700.000 euros que tiene la partida, esto es lo que usted dice que va a ingresar de menos por esa gran bajada del IBI, muy lejos de los más de 300.000 euros que nos prometía hace unos meses. Eso sí el incremento en el IBI de Naturaleza Rústica sube 82.000 euros y compensará con creces cualquier desviación del anterior.

Otra curiosidad más. Esta vez la última. Entre Impuestos, Tasas y Precios Públicos, usted va a recaudar más en 2017 que ha recaudado este año 2016, unos 107.000 euros concretamente. Por tanto, mucho ruido es lo que se oye y pocas nueces las que se ven. Y ahora me dirán que todo esto está sujeto a modificaciones, que el presupuesto es una declaración de intenciones y poco más. Cierto, para ustedes eso es el presupuesto municipal: simple y llanamente una declaración de intenciones. Este año han realizado 44 modificaciones del documento que aprobaron a principios de año, 44 modificaciones del presupuesto en 2016. Casi 900.000 euros de modificaciones en partidas que no se gastaron donde decían que era imprescindible gastarlos.

Así pues, la oferta que PSOE e IU nos presentan hoy es la aprobación de sus Presupuestos elaborados de espaldas al resto de grupos de este ayuntamiento y con ello de espaldas a muchos ciudadanos. Finalizo esta primera intervención criticándoles que continuamente nos apliquen su rodillo de mayoría, desde esa posición privilegiada de amplísima mayoría pero con una ausencia evidente de voluntad para negociar nada. Que créame que si hubiese querido negociar lo podía haber realizado. Gracias.

D<sup>a</sup>. Isabel Pastor Soler (Portavoz GM EUPV): Buenas noches a todos. Tal como han expuesto los compañeros tanto de gobierno como de oposición, hoy se presentan los presupuesto para 2017 de este ayuntamiento, cuyo importe total asciende a 18.881.104,42 euros. En primer lugar, agradecer a todos los empleados públicos que han trabajado para la elaboración del Presupuesto, que tal y como debe ser y después de muchos años —10 creo que son— se puedan presentar los presupuestos antes de comenzar el año, con lo que podemos disponer de los presupuestos para el próximo ejercicio desde casi principios año, lo cual facilita económicamente, la gestión y tramites del Ayuntamiento y además el pueblo recibe el resultado de los mismos. Hoy 21 de diciembre del 2016, en el último Pleno del año, traemos a votación los Presupuestos del año que viene para este Ayuntamiento, es nuestra obligación, y es la Ley, pero cabe recordar que no siempre se ha cumplido esta obligación ni esta ley, por lo que el esfuerzo y el compromiso de este Ayuntamiento para que las cosas se hagan y se hagan bien, debe también ser destacado. También quiero resaltar que el documento que hoy presentamos ha estado a disposición de todos los grupos políticos desde el día 7 de diciembre para poder aportar, discutir, valorar y estudiar el presupuesto municipal 2017. Por lo que han sido 14 días que hemos tenido este documento para poder trabajar con él y siempre existiendo la máxima disposición del concejal de hacienda para cualquier aclaración o aportación del mismo. Antes de empezar a desglosar las cifras del

presupuesto, también quisiera destacar el esfuerzo de este equipo de gobierno, por mantener y mejorar el compromiso que adquirimos y por el que nos comprometimos a que cada céntimo de nuestros ciudadanos fuese utilizado de manera responsable, para atender sus necesidades y las necesidades de nuestro municipio, y con la responsabilidad de no despilfarrar ni un solo céntimo. Compromiso que queda más que patente en los presupuestos anteriores y su gestión, al igual que se refleja en los presupuestos que hoy presentamos, que a pesar de contar con 63.000 euros menos de ingresos, derivados de la previsión de una menor recaudación en los impuestos, no descuida e incluso incrementa partidas tan importantes como son empleo, servicios sociales o sanidad. Desde el área de servicios económicos se sigue trabajando con la regla del principio de caja, es decir no gastar más por encima de lo recaudado. Por lo que siempre se trabaja con la realidad más cercana sin inflar los presupuestos y no generar un desequilibrio. Este equipo de gobierno siempre ha defendido que los presupuestos que realiza, los realiza para generar un proyecto de futuro, que mire por el bien del conjunto de nuestra población y de nuestro municipio, y así se está demostrando con la gestión que se realiza, y es justo por esta razón, porque no son los presupuestos del equipo de gobierno, sino que son los presupuestos de Aspe, para Aspe, por lo que en un ejercicio de coherencia y pensando en el bien común y no en el particular, el Presupuesto de 2017 debe de ser aprobado con el apoyo de todos los grupos políticos.

Bien, como he comentado al principio, los presupuestos que hoy presentamos ascienden a un total de 18.881.104 euros, lo que supone algo más de 63.000 euros menos que los presupuestos de 2016 y aun siendo así, quiero resaltar y remarcar, que no por contar este año con menos presupuesto, esto signifique que se destinan menos recursos a las necesidades y demandas de nuestros ciudadanos, sino todo lo contrario, gestionando de la mejor manera posible los recursos de los que disponemos, este año hemos aumentado las partidas más necesarias para nuestros vecinos, al igual que ocurrió con los presupuestos del año pasado, y esto queda reflejado en el aumento de presupuesto que han sufrido partidas como Servicios Sociales, que ha aumentado en más de 100.000 euros, hasta llegar a los casi 800.000 euros. Vamos a destinar 50.000 euros al Programa de Intervención con Menores y Familia, un programa totalmente necesario que complementa al Programa de Emergencia Social de ayudas. Se ha dotado un programa de itinerarios laborales para personas en riesgo de exclusión social, destinando 60.000 euros apostando desde el Ayuntamiento por una oportunidad de empleo y en definitiva de futuro para las personas que se encuentran en estas difíciles situaciones. El programa de emergencia social llegará este año a los 160.000 euros y así asegurar que ninguna familia, ninguna persona con una situación de necesidad se quede sin ayudas por falta de fondos. El convenio con Cruz Roja aumenta casi 30.000 euros hasta los 92.277 euros, no solo por la importante labor y servicios que esta entidad realiza y que este Ayuntamiento les reconoce, sino porque además ha sido una demanda ciudadana decidida en los Presupuesto Participativos y con lo que Aspe conseguirá que tengamos 12 horas de atención de ambulancia, lo que junto a las 12 horas que cubre Consellería quiere decir que estaremos cubiertos 24 horas en el tema de transporte sanitario de urgencia.

Los convenios con asociaciones que trabajan con población vulnerable también ven aumentados sus convenios, como la asociación Personas con Discapacidad de Aspe, que pasa de 52.000 euros en 2016 a 54.500 euros en 2017, la Asociación Aspe contra el Alzheimer que pasa de 12.000 euros en 2016 a 15.000 euros en 2017, y Asociación Residencia de Ancianos que pasa de 52.000 euros a 55.000 euros, lo que les permitirá poder realizar una labor mejor si cabe, ya que en estos momentos cubren necesidades a las que la Administración no llega, y mantenemos programas tan importantes como lo es por ejemplo el programa de «Menyar a

casa» dirigido a proteger a uno de los sectores más indefensos de la población como son niños y que cubre la alimentación básica de menores con dificultades para ello.

En cuanto a participación ciudadana, no solo se han asumido todas las propuestas decididas en el Presupuesto Participativo (más de 60.000 euros) sino que hemos destinado 12.000 euros más, para que Aspe decida que quiere hacer con su dinero y se invierta en lo que nuestros ciudadanos consideren más necesario. Otra de las partidas que sigue siendo una de las principales apuestas de este equipo de gobierno es la del empleo, ya que consideramos es la base del desarrollo de nuestra población y la puerta de salida a las dificultades que mas familias de las deseadas en nuestro municipio están sufriendo. De los 353.000 euros que se destinaron en 2016 para el fomento del empleo en Aspe, mediante la realización de programas de empleo de emergencia o incentivando a empresas para el aumento de la contratación, a los 375.000 euros destinados en estos presupuestos a estos mismos conceptos, con el aval de los mas de 150 nuevos puestos de trabajo que durante este año se han creado con estos programas de ayuda al empleo, para que todo aspense tenga derecho a un trabajo digno. Se destinan 95.000 euros repartidos entre las ayudas a emprendedores y el nuevo servicio de «Aspe emprende» que han permitido que 74 emprendedores entre prorrogas y ayudas a nuevos proyectos se labren un futuro, futuro por el que seguimos apostando y apoyando desde este Ayuntamiento. Se apuesta por la formación laboral aumentando de 15.000 a 17.000 euros los cursos de formación, gracias a los cuales un gran número de aspenses se ha podido incorporar al mercado laboral, y se crea una nueva escuela taller para jóvenes menores de 30 años dotada con 25.000 euros, porque el desempleo juvenil también es una de nuestras preocupaciones y uno de nuestros retos a combatir.

Y aunque el ámbito social y el del empleo es una de las prioridades de este equipo de gobierno, no solo se han aumentado recursos a estas partidas, si no que también se han incrementado otras partidas que preocupan a nuestros ciudadanos, como es el caso de educación, donde por ejemplo al acabar el programa de «Xarxa de llibres», el Ayuntamiento de Aspe en estos presupuesto destina 58.000 euros para cubrir ayudas en libros de escolares de infantil, primaria y secundaria, que quedaban sin programas específicos de ayuda para libros, velando por la educación de los más pequeños. Se vela por la salud de nuestros vecinos y nuestros mayores, aumentándose en 4.000 euros la partida destinada a mayores, un colectivo que hasta hace bien poco parecía estar arrumbado en un rincón y que con la ayuda a todos los programas y actividades que desde la concejalía de mayor se han organizado y se preparan para este nuevo año ha vuelto a tener más vida que nunca, y se dota con 10.000 euros una nueva partida para crear una unidad de prevención de conductas adictivas.

Todo lo que preocupa a nuestro pueblo, nos preocupan también a nosotros, por ello, los esfuerzos de este equipo de gobierno, reflejados en estos presupuestos, se distribuyen en todos los aspectos que inquietan en nuestros ciudadanos, como lo es también el apoyo a las

entidades deportivas de Aspe con los más de 67.000 euros destinados a convenios y ayudas con asociaciones y clubs deportivos, o destinando más de 118.000 euros a la mejora, renovación y accesibilidad de nuestras instalaciones de deporte, una demanda ciudadana que con estos presupuestos comienza a ser atendida. Se apuesta por el impulso del turismo con una dotación de 16.000 euros, ya que no solo este equipo de gobierno, que ha trabajado duro este año por la promoción turística de nuestro municipio, cree que tenemos un gran potencial turístico que explotar, sino que también nuestros vecinos lo creen, reflejándolo tanto en el plan estratégico Aspe 2020 como en los presupuestos participativos. Lo creen nuestros vecinos y nuestros colectivos, ya que entidades como los Moros y Cristianos, la Semana Santa a las que en estos presupuestos se les incrementan sus convenios, han conseguido la declaración de interés turístico provincial, declaraciones que nos ponen en el mapa como población de interés para el turista y que nos impulsan económicamente.

En resumen, creemos desde este equipo de gobierno que estos son unos presupuestos reales, que responden a las necesidades y demandas de nuestro pueblo. Todavía nos quedan muchas cosas por hacer, pero vamos por el buen camino. Y es por esta razón que vamos a continuar manteniendo nuestros esfuerzos, nuestra dedicación y nuestra constancia al 100%, porque todavía se puede hacer mucho más por nuestro pueblo y nuestros vecinos. Los presupuestos que hoy traemos a este pleno deben ser aprobados con el máximo consenso, porque al final se trata de Aspe y de los aspenses, de su bienestar y su futuro, y ese es el objetivo de este equipo de gobierno y de estos presupuestos, y esta es la línea que queremos seguir y mantener, con la participación y apoyo de todos los aquí implicados.

D. Manuel García Pujalte (Concejal delegado): Buenas noches de nuevo. Juan Antonio has dicho que en órganos de gobierno aumentamos 16.000 euros, el PP también está incluido. Es el 1% de aumento del año pasado, por tanto todo el que tiene sueldo del Ayuntamiento por delegación se aumenta. En cuanto a los convenios, hay convenios que no se han subido porque las asociaciones no han solicitado incremento. Los que lo han solicitado, y previa propuesta de la concejalía se aumentan. En cuanto a los teléfonos tenemos un techo de gasto, pero sí que es verdad que esa partida por error en presupuestarlo —y gracias a que estaba vinculado— se abonaba de ahí, pero el gasto era mayor. En cuanto a la documentación, nosotros recibimos las propuestas de las concejalías y elaboramos el presupuesto, pero lo dejamos para estudio de intervención ya que las nuevas leyes inciden mucho. Y si nosotros estamos en el gobierno, nos toca hacer el presupuesto, pero no creo que los presupuestos tengan que venir consensuados.

D. Francisco Martínez Molina (Portavoz GM VESPA): Manolo, si los presupuestos no hay consensuarlos con la oposición, a mi no me llames más.

D. Juan Antonio Pérez Sala (Portavoz adjunto GM PP): Voy a empezar por Isa, yo no miento. Y por favor, —dejarme que me explique—, el 7 de diciembre del 2016 la única información que se pasa a este grupo es un listado de las partidas —eso no es un borrador del presupuesto—, sin nada del capítulo de personal, inversiones, sin comparativas, solamente un listado. Posteriormente se reclama por los concejales, y el día 7 de diciembre se nos envía el estado de ejecución del 2016. El día 12 de diciembre del 2016 se recibe —porque se le pide— la comparativa de las partidas. Y ya el día 13 de diciembre del 2016 es cuando se nos comunica el proyecto de presupuesto —que es cuando se convoca la comisión informativa—. El día 16 de diciembre del 2016 se celebra la comisión informativa, — y en esa comisión informativa nos reciben que no se iba aceptar ninguna propuesta, es más, yo

solicito que se dejara el presupuesto sobre la mesa una semana, y nos dicen que no—. Por tanto no es cierto que tengamos el presupuesto el día 7 de diciembre del 2016. Por tanto, este grupo no tiene la disposición para estudiar el presupuesto en dos días. Y así como les he explicado es como sucedió. Por eso decía en mi intervención que este Pleno se basa en un mero formulismo, y nos reciben diciendo que no cabe nada más en el presupuesto. Es chocante cuanto menos que el concejal diga que a las asociaciones no se les han subido porque no lo han pedido, pues es bueno que lo sepan. En cuanto a los 16.000 euros de aumento, he dicho que se aumentaba al Alcalde y a todos los concejales con dedicación — entre los que está Sergio Puerto del GM PP—, pero de esos 16.000 euros, serán unos 15.000 euros para el equipo de gobierno, y como mucho 1.000 euros para Sergio Puerto. Manolo, cuando hablas de la información que se nos ha facilitado, hablabas de los ingresos, al actuar con el criterio de caja se pierden los datos del importe total de los padrones, por tanto, si no sé los padrones, no tiene sentido saber sólo los ingresos de años anteriores. Yo pedí mas información pero el concejal me dijo que no tenía, y a mi me sorprende que con sólo ese documento de Suma elabore el presupuesto. En la comisión informativa, pedimos el estado de ejecución de los ingresos, y no me han dado nada —y esto figura en el acta de la comisión—, ¿entiende usted que no es necesario?, pues a mi sí que me lo parece. A mi no me cuadra lo del IBI, sólo hemos bajado 28.000 euros, cuando usted dijo que reducía el ingreso en 300.000 euros. Ustedes dicen que tienen la responsabilidad de hacer el presupuesto, — preso eso no se lo quita nadie—, pero le pedimos que nos escuchen, será mejor para todos, parece que sobramos, y les molestamos, y como dice Paco (GM VESPA) no llamarme si no quieren escucharnos. Y lo fuerte es que cuando tienen un problema con una cantera si que piden sentarse con todos, pero para elaborar el presupuesto no. Por tanto, lo que tendríamos que llegar en este debate es a acuerdos, y yo me refería al cortoplacismo, ya que de todo lo que ponen, no hay grandes inversiones. En accesibilidad, por ejemplo, hay una subida de 16.000 euros, y este año 20.000 euros, es muy poca cantidad para un municipio de la entidad de Aspe. La partida de ayudas sociales, habían 6.000 euros, y no se ha gastado nada, las ayudas en alquiler social, habían 4.000 euros, y no se ha gastado nada, empleo para empresas y emprendedores, —nosotros queremos hablar de este tipo de cosas, y ahí nos van a encontrar—, aquí metemos las bolsas de empleo que no nos competen, igual que el convenio de la Cruz Roja, tampoco nos compete, y hemos aumentado, —por favor Antonio, si quieres hablar como portavoz del equipo de gobierno ponte como portavoz—

D. Antonio Puerto García (Alcalde-Presidente): Soy el Alcalde, y puedo dirigir, y no me diga las funciones, porque el que dirige este Pleno soy yo.

D. Juan Antonio Pérez Sala (Portavoz adjunto GM PP): Usted es Presidente, y su obligaciones es dirigir los debates, pero no hacer de portavoz del equipo de gobierno.

D. Antonio Puerto García (Alcalde-Presidente): Por favor, siga.

D. Juan Antonio Pérez Sala (Portavoz adjunto GM PP): Lo que le estoy diciendo es que si quiere hablar como portavoz póngase allí. Y hablaba de objetivos cortoplacistas, estamos dando soluciones a cosas del día a día, pero nos estamos olvidando del medio y largo plazo. Pero me gustaría sentarnos hablar del futuro.

D. Manuel García Pujalte (Concejal delegado): Juan Antonio, estás con la información, no es intención de mi concejalía no facilitar la información. Tengo que decirte que efectivamente el 7 de diciembre del 2016 se os pasó un borrador de las partidas, pero si quieres tener un mes antes la información que se elabora sobre la regla del gasto, pues los presupuestos no los aprobamos en el ejercicio anterior. Si ya es difícil negociar con los sindicatos —el concejal de personal lleva dos meses y medio—, si los negociamos con vosotros no acabamos nunca, y cabe muy poco, están muy ajustados.

D. Sergio Puerto Manchón Portavoz (Portavoz GM PP): Por alusiones, es cierto que el día 7 de diciembre del 2016, en la Junta de Portavoces se nos facilita un borrador de las partidas, y ahí le pido un estado de ejecución del presupuesto, así como una comparativa. Después cuando vemos las partidas que se incrementan y disminuyen, además queremos saber además del estado de ejecución, listar las partidas, etc..., pedimos la documentación, y esa documentación se nos entregó ayer, día 20 de diciembre del 2016.

## ANTECEDENTES

1º.- 12 de diciembre de 2016. Memoria de la Alcaldía del Proyecto de Presupuesto para el ejercicio de 2016, en el que se explican las modificaciones más esenciales que han sido introducidas respecto al ejercicio anterior, y el cual incluye resumen de gastos e ingresos por capítulos.

2º.- 12 de diciembre de 2016: Memoria del Sr. Alcalde, justificativa de los cambios organizativos previstos en las distintas áreas del Ayuntamiento.

3º.- 12 de diciembre de 2016: Informe Económico – Financiero del Presupuesto del Ejercicio 2017, emitido por la Sra. Interventora Municipal, el cual termina diciendo que: *“...///... En conclusión, se obtiene un ahorro neto positivo de 3.201.132,08 €, y no se alcanza el límite del 75 % de los ingresos corrientes liquidados del ejercicio 2015, alcanzando el nivel de endeudamiento del 12.16 % y situándose el Ayuntamiento de Aspe en estabilidad presupuestaria con una capacidad de financiación de 1.407.456,10 euros. ”*

4º.- 12 de diciembre de 2016: Informe de la Intervención de Fondos, asunto: Presupuesto del Ejercicio 2017, en el que se dice: *“ ... /// ... **CONCLUSIÓN** Visto el Proyecto de Presupuesto General para el ejercicio económico de 2017, presentado por el Alcalde-Presidente, comprobados los documentos que contiene este Proyecto, y considerando que existe equilibrio presupuestario, esta Intervención Municipal informa favorablemente el mismo, debiendo ajustarse en cuanto al procedimiento de aprobación a lo indicado en este Informe.”*

5º.- 12 de diciembre de 2016: Informe de Intervención de evaluación del cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, de la regla de gasto y del límite de deuda con motivo de la aprobación del presupuesto general para el año 2017, en el que se dice: *“ ... /// ... **CONCLUSIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, REGLA DE GASTO Y NIVEL DE DEUDA. El***

*Presupuesto de la entidad local para el ejercicio 2017, cumple el objetivo de estabilidad presupuestaria entendido como la situación de equilibrio o de superávit en términos de capacidad de financiación de acuerdo con la definición contenida en el SEC 2010, el objetivo de deuda pública y de la regla de gasto..”*

6º.- 12 de diciembre de 2016: Informe de TAG RRHH, asunto: Presupuesto 2017.Capítulo I.

7º.- 16 de diciembre de 2016. Dictamen favorable de la Comisión Informativa de Recursos Económicos y Especial de Cuentas, sesión ordinaria 2016-15, con cinco votos a favor ( 3 del GMEU y 2 del GMPSOE), dos en contra (GMPP) y una abstención (GMVESPA).

### **LEGISLACIÓN APLICABLE**

- Los artículos del 162 al 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Los artículos 22.2 e) y el artículo 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Los artículos del 2 al 23 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- El artículo 4.1 h) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Orden HAP/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local.
- Ley Orgánica 2/2012 de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

### **CONSIDERACIONES**

PRIMERA: El presupuesto de 2017 ha sido confeccionado sin déficit inicial, tal como exige el artículo 165 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y contiene los requisitos a que hace referencia el citado artículo en sus apartados 1, 2 y 3. A este Presupuesto se une la documentación a que hace referencia los artículos 165, 166, 167 y 168 de dicha Ley, con el detalle y contenido que expresan los artículos 8 y siguientes del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo Primero del Título Sexto de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Así mismo se acompañan las bases de ejecución del Presupuesto, tal como establece el artículo 165 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

SEGUNDA: El Proyecto de Presupuestos de la Corporación para el Ejercicio 2017, cumple el objetivo de Estabilidad Presupuestaria, de la Regla del Gasto y del Límite de deuda, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria.

TERCERA: Previo Dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, el Pleno de la Corporación es el órgano competente para aprobar el Presupuesto General, siendo el quórum necesario para la válida adopción del Acuerdo de aprobación, el de mayoría simple, a tenor de lo dispuesto en los artículos 22.2 e) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

### ACUERDO

Adoptado por 13 votos a favor y 8 en contra, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --8 votos del grupo municipal PP.

**Abstenciones:** --

**PRIMERO.-** Aprobar inicialmente el Proyecto de Presupuestos para el año 2017, fijando los Gastos y los Ingresos en las cifras que por Capítulos se expresan seguidamente:

### RESUMEN DE GASTOS E INGRESOS POR CAPÍTULO

#### GASTOS POR CAPÍTULOS

	Descripción	Importe	%
1	GASTOS DE PERSONAL	8.310.807,49	44,00%
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	6.251.898,25	33,10%
3	GASTOS FINANCIEROS	35.400,00	0,20%
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.904.194,99	10,10%
5	FONDO DE CONTINGENCIA	167.595,00	0,90%
	<b>TOTAL GASTO CORRIENTE</b>	<b>16.669.895,73</b>	<b>88,30%</b>
6	INVERSIONES REALES	1.415.454,14	7,50%
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00%
8	ACTIVOS FINANCIEROS	70.000,00	0,40%
9	PASIVOS FINANCIEROS	725.545,55	44,00%
	<b>TOTAL GASTO DE CAPITAL</b>	<b>2.211.208,69</b>	<b>11,70%</b>
	<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>18.881.104,42</b>	

#### INGRESOS POR CAPÍTULOS

	Descripción	Importe	%
1	IMPUESTOS DIRECTOS	8.495.370,44	45,00%
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	125.000,00	0,70%

3	TASA, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS	4.391.909,82	23,30%
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.065.094,32	26,80%
5	INGRESOS PATRIMONIALES	33.729,84	0,20%
	<b>TOTAL INGRESOS CORRIENTE</b>	<b>18.111.104,42</b>	<b>95,90%</b>
6	ENAJENACION DE INVERSIONES REALES	0,00	0,00%
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00%
8	ACTIVOS FINANCIEROS	70.000,00	0,40%
9	PASIVOS FINANCIEROS	700.000,00	3,70%
	<b>TOTAL INGRESOS DE CAPITAL</b>	<b>770.000,00</b>	<b>4,10%</b>
	<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>18.881.104,42</b>	

**SEGUNDO.-** Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto del año 2017.

**TERCERO.-** Igualmente, aprobar la plantilla de personal de este Ayuntamiento, que se une como ANEXO en el expediente.

**CUARTO.-** Exponer al público el Presupuesto General, inicialmente aprobado, en el Tablón de Anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia durante el plazo de 15 días hábiles, durante los cuales los Interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

**QUINTO.-** Del presupuesto general definitivamente aprobado se remitirá copia a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma.

**8. EINT-Intervención.- Prop.: 000095/2016-INT.- DECRETO DE ALCALDÍA: ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 43/2016 Nº 2016/222-INT. Refª. EINT0616IGS/EINT-Intervención. DECRETO 2016002437 DE FECHA 18 de noviembre de 2016. Dar cuenta al pleno.**

Resolución de aprobación modificación de créditos nº 43/2016 del presupuesto de gastos bajo la modalidad de Transferencias de Crédito. La Comisión Informativa de Recursos Económicos y Especial de Cuentas, sesión 2016/15 y el Pleno, toman debida cuenta de la resolución 2016002437 de fecha 18 de noviembre de 2016, que seguidamente se transcribe:

**“ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 43/2016 por transferencia. Refª: E/INT/igs**

#### **ANTECEDENTES**

*1º.17 de noviembre de 2016. Providencia de la Concejalía de Economía y Hacienda.*

2º.17de noviembre de 2016. Informe favorable de la Intervención, de que se cumplen las limitaciones establecidas en la legislación.

### CONSIDERACIONES

PRIMERA.- Se estima necesario proceder a la modificación del Presupuesto correspondiente al ejercicio 2016, siendo por Transferencia de Crédito.

SEGUNDA.- Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 500/90 de 20 de Abril y en la Base de Ejecución nº 10 del vigente Presupuesto.

### RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar la modificación de créditos nº 43/2016 del Presupuesto de gastos de 2016 bajo la modalidad de Transferencias de Crédito por un importe de 39.200,00 euros, siendo su detalle:

<i>Aplicac. Presupuestaria</i>	<i>Descripción</i>	<i>Aumento</i>	<i>Disminución</i>
12 33700 61900	REHABILITACIÓN POSADA		20.300,00
10 33300 63300	REPOSICIÓN AIRE ACONDICIONADO Y BOMBA CALEFACCIÓN CASA CISCO		3.000,00
10 33000 63300	ADQUISICIÓN MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE CULTURA	23.300,00	
16 17000 22610	ACTIVIDADES MEDIO AMBIENTE		9.000,00
01 16210 20301	ARRENDAMIENTO COMPACTADORES RSU		6.900,00
11 13600 46700	APORTACIÓN CONSORCIO BOMBEROS	12.300,00	
17 16500 22100	SUMINIST. ENERGÍA ELECT. ALUMBRADO PÚBLICO	3.600,00	
	<b>TOTAL</b>	<b>39.200,00</b>	<b>39.200,00</b>

SEGUNDO: Dar cuenta al Ayuntamiento Pleno en la próxima sesión a celebrar.

TERCERO: Comunicar al Área de Recursos Económicos de este Ayuntamiento."

**9. EINT-Intervención.- Prop.: 000096/2016-INT.- DECRETO DE ALCALDÍA: ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITO 44/2016 Nº 2016/235-INT. Refª. EINT0616IGS/EINT-Intervención. DECRETO 2016002684 DE FECHA 2 de diciembre de 2016. Dar cuenta al pleno.**

Resolución de aprobación modificación de créditos nº 44/2016 del presupuesto de gastos bajo la modalidad de Transferencias de Crédito. La Comisión Informativa de Recursos Económicos y Especial de Cuentas, sesión 2016/15 y el Pleno, toman debida cuenta de la resolución 2016002684 de fecha 2 de diciembre de 2016, que seguidamente se transcribe:

**"ASUNTO: MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 44/2016 por transferencia. Refª: E/INT/igs**

### ANTECEDENTES

1º.2 de diciembre de 2016. Providencia de la Concejalía de Economía y Hacienda.

2º.2 de diciembre de 2016. Informe favorable de la Intervención, de que se cumplen las limitaciones establecidas en la legislación.

### CONSIDERACIONES

PRIMERA.- Se estima necesario proceder a la modificación del Presupuesto correspondiente al ejercicio 2016, siendo por Transferencia de Crédito.

SEGUNDA.- Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 500/90 de 20 de Abril y en la Base de Ejecución nº 10 del vigente Presupuesto.

### RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar la modificación de créditos nº 44/2016 del Presupuesto de gastos de 2016 bajo la modalidad de Transferencias de Crédito por un importe de 24.287,02 euros, siendo su detalle:

<i>Aplicac. Presupuestaria</i>	<i>Descripción</i>	<i>Aumento</i>	<i>Disminución</i>
01 41000 21000	R.M.C. INFRAESTRUCTURA AGRARIA		500,00 €
01 41000 21200	R.M.C. EDIFICIO CÁMARA AGRARIA		500,00 €
06 49300 22602	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA OMIC		1.000,00 €
06 49301 22610	TALLERES DE CONSUMO		500,00 €
15 41401 22002	MATERIAL INFORMÁTICO NO INVENTARIABLE CÁMARA AGRARIA		200,00 €
15 41401 22112	MATERIAL ELEC. ELECTRÓNICO Y TELECOM. CÁMARA AGRARIA		100,00 €
17 41900 22609	FERIA AGRICULTURA		1.000,00 €
17 41900 22101	SUMINISTRO AGUA HUERTOS ECOLÓGICOS		1.150,00 €
06 43120 22605	OTROS GASTOSMERCADO		483,00 €
01 43120 21300	R.M.C. MAQ. INSTAL Y UTILLAJE MERCADO	5.433,00 €	
17 92000 22201	COMUNICACIONES POSTALES		3.500,00 €
01 92000 21300	R.M.C. MAQ. INST. Y UTILLAJE ADMON. GRAL.	3.500,00 €	
11 13200 21400	R.M.C. VEHÍCULOS SEGURIDAD		4.000,00 €
11 13200 62301	INSTALACIÓN ZONA FRIA		2.000,00 €
11 13200 22605	OTROS GASTOS POLICÍA LOCAL		1.000,00 €
11 13500 21400	R.M.C. VEHÍCULOS PROTECCIÓN CIVIL		1.000,00 €
01 17000 22199	OTROS SUMINISTROS MEDIO AMBIENTE		3.054,02 €
11 13000 62500	ADQUISICIÓN MOBIL. DEPENDENCIAS SEGURIDAD	1.294,70 €	
11 13300 63300	REPOSICIÓN MAQ. INST. TECN. Y UTILLAJE SEGURIDAD	5.159,32 €	
11 13200 22104	VESTUARIO SEGURIDAD	4.100,00 €	
11 13000 23120	LOCOMOCIÓN SEGURIDAD	500,00 €	

17 41900 45000	CURSO DE INVIERNO AGRICULTURA ECOLÓGICA		800,00 €
06 43200 22610	ACTIVIDADES PROMOCIÓN TURÍSTICA		3.500,00 €
05 49100 22602	COMUNICACIONES E INFORMACIÓN	4.300,00 €	
	<b>TOTAL</b>	<b>24.287,02 €</b>	<b>24.287,02 €</b>

**SEGUNDO:** Dar cuenta al Ayuntamiento Pleno en la próxima sesión a celebrar.

**TERCERO:** Comunicar al Área de Recursos Económicos de este Ayuntamiento."

**10. PCUL-Cultura, Deporte, Educación (Gpsi) y Juventud.- Prop.: 000182/2016-CUL.- ASUNTO: I PLAN MUNICIPAL DE DROGODEPENDENCIAS (2017-2020). REF.: P/UA/SAN/MTC.**

**INCLUSIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA**

Incluida por unanimidad de los 21 miembros presentes.

Tras ser declarado urgente por la mayoría cualificada prevista en el art. 47.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por remisión de lo dispuesto en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, previa justificación de la urgencia y constando Providencia de la Sra. Concejala Delegada de Sanidad de fecha 21 de diciembre de 2016, al amparo de lo dispuesto en los artículos 113.1 y 91.4 del citado cuerpo legal, al Pleno se formula la siguiente propuesta:

**INTERVENCIONES**

D<sup>a</sup>. Yolanda Moreno Aparicio (Concejala delegada): La UPCCA, según la Ley 10/2014, el artículo 6 habla de la competencia de los municipios de más de 20.000 habitantes a tener un servicio de UPPCA. Hemos necesitado la autorización de la Generalitat, realizamos el plan y ha sido valorado. Este documento refleja las necesidades en materia de drogodependencia, etc.. Este primer plan tiene una vigencia de 4 años. El servicio de la UPPCA es un recurso enriquecedor para la mejora, por ello lo presentamos para que se pongan los recursos necesarios para su desarrollo.

**ANTECEDENTES**

1º.- 3 de octubre de 2016: Solicitud de Dña. Yolanda Moreno Aparicio, como Concejala Delegada de Sanidad del Ayuntamiento de Aspe, de autorización de la Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas.

2º.- 30 de noviembre de 2016: Se registra de entrada, al núm.: 16100, resolución del Director General de Asistencia Sanitaria de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública en la que se concede autorización por un periodo máximo de cuatro años, con posibilidad de prórroga por periodos de igual duración, a la Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas, sita en Aspe, Avda, Constitución, 42, perteneciente al Ayuntamiento de Aspe; y se acuerda la inscripción de la mencionada Unidad de Prevención Comunitaria en

Conductas Adictivas con el nº ACD/9081 en el Registro de Centros y Servicios de Atención y Prevención de las Drogodependencias de la Comunitat Valenciana.

3º.- 5 de diciembre de 2016: Se elabora por el Técnico responsable de la Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas del Ayuntamiento de Aspe el I plan municipal en Drogodependencias del Ayuntamiento de Aspe (2017-2020).

4º.- 14 de diciembre de 2016: Se emite Informe por el Responsable Técnico Psicólogo de la UPCCA en relación a la idoneidad de la aprobación del I Plan Municipal en Drogodependencias del Ayuntamiento de Aspe en el que se pone de manifiesto que la UPCCA de Aspe al estar autorizada tiene la posibilidad de participar en la convocatoria anual de subvenciones que suele publicarse en el mes de diciembre de cada año. Se indica expresamente que *“Antes de que finalice diciembre del 2016 es necesario, tener elaborado el I Plan Municipal de Drogodependencias (PMD), y estar aprobado por el órgano competente municipal. El PMD se concibe como un documento técnico en el que reflejar principalmente las necesidades municipales detectadas en materia de drogodependencias, los objetivos a lograr y las acciones necesarias (con indicadores para evaluar), todo ello desde la coordinación entre los distintos sectores municipales implicados.*

*Así mismo el I PMD, conlleva un conjunto de acciones a implementar durante 4 años (2017-2020), donde queda explicados las acciones de prevención en los diversos ámbitos de actuación; ámbito educativo, ámbito familiar, ámbito comunitario y ámbito de colectivos en riesgo, así como las estrategias de coordinación y trabajo en red.”*

5º.- 16 de diciembre de 2016. Providencia de la Concejalía de Sanidad por la que se solicita a la Unidad Administrativa del Área de Servicios a la Persona el inicio de los trámites oportunos para la aprobación del I Plan Municipal de Drogodependencias (2017-2020).

6º.- 20 de diciembre de 2016: Se recibe Informe favorable al contenido del I Plan Municipal de Drogodependencias, de la Subdirección General de Actividad Asistencial Integrada de la consellería de Sanitat Universal i Salut Pública.

7º.- 21 de diciembre de 2016: Informe de la T.A.G. de Recursos Humanos, que a continuación se transcribe:

*“Primera.- De conformidad con el I plan municipal en Drogodependencias del Ayuntamiento de Aspe (2017-2020), elaborado por el Técnico Responsable de la Unidad de Prevención Comunitaria en Conductas Adictivas del Ayuntamiento de Aspe en cuanto a las necesidades de personal, se recoge en el capítulo 8 de dicho instrumento los gastos que se desprenderían para esta Administración como consecuencia de la puesta en funcionamiento del plan, que serían los relativos a:*

<i>Psicólogo a media jornada</i>	<i>22.189,68 €.</i>
<i>Educadora Social a media jornada</i>	<i>16.189,76 €.</i>

*No obstante, debemos tener en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de Salud de la Comunitat Valenciana, que desarrolla las*

competencias municipales en salud pública, en su artículo 6, los municipios de más de 20.000 habitantes de la Comunidad Valenciana tienen competencia para la aprobación y ejecución de un plan municipal sobre trastornos adictivos, elaborado en coordinación y conforme a los criterios establecidos en el Plan Estratégico sobre Trastornos Adictivos de la Generalitat, que incluirá programas de prevención, así como de información y asesoramiento a través de las unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas.

Segunda.- A la luz de lo expuesto, y visto que el Plan ha sido informado favorablemente, se considera que el cauce jurídico más adecuado para proceder a dar cobertura a las necesidades de personal derivadas de la puesta en marcha del I Plan Municipal de Drogodependencias es mediante la ejecución de un programa de carácter temporal.

En este sentido, el art. 10.1.c) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público permite los nombramientos interinos para la ejecución de carácter temporal de programas, como pueda ser este del I Plan Municipal de Drogodependencia del Ayuntamiento de Aspe. Sin embargo, el artículo 20.Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, establece la prohibición con carácter general de efectuar nombramientos de funcionarios interinos así como contrataciones temporales durante el año 2016: "Durante el año 2016 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales." Por tanto, la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 limita los nombramientos interinos así como las contrataciones temporales a los servicios básicos y los de prestación urgente e inaplazable.

La necesidad urgente e inaplazable responde a un concepto jurídico indeterminado cuyo significado debe determinarse según las circunstancias que concurran en cada supuesto por la Alcaldía, según lo dispuesto en el Art. 21.1 g) y h) de la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local, justificando la prioridad del puesto o del sector en que dicho puesto se encuadra, o de la esencialidad del servicio al que se adscribe, y en su caso en las consecuencias negativas que podría tener el dejar de prestar o reducir determinados servicios. De este modo, habrá que atenerse a la memoria de Alcaldía que acompaña anualmente al presupuesto.

En el presente supuesto, nada dice la memoria de Alcaldía acerca de los puestos destinados al Plan Municipal de Drogodependencia, dentro del Área de Servicios a la Persona. No obstante, se trata de un servicio que puede encuadrarse dentro de los servicios esenciales de evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, que el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece como servicios de prestación obligatoria por los municipios de más de 20.000 habitantes.

Es por ello, que, para satisfacer dichas necesidades de personal se deberá elaborar un programa que deberá ir acompañado de un informe justificativo de los objetivos del programa, así como de los resultados que se pretenden alcanzar a lo largo de las diferentes fases de ejecución.

Tercera.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.c) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se podrán nombrar funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

Así, estipula el artículo 16.2.c) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana que podrá dar lugar al nombramiento de funcionarios interinos "la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada, que no podrán tener una duración superior a tres años salvo lo previsto en el siguiente párrafo.

Su plazo máximo, dentro del límite de tres años, deberá hacerse constar expresamente en el nombramiento y responderá a necesidades no permanentes de la administración. Finalizado el plazo inicial, el nombramiento podrá ser prorrogado anualmente siempre que el programa esté vigente en ese

*momento, con dotación presupuestaria para ello y se acredite de forma expresa la necesidad de la prórroga. En ningún caso, la suma del plazo máximo que se hubiera hecho constar en el nombramiento y el de sus prórrogas podrá exceder de cuatro años."*

*Cuarta.- En cuanto a los gastos propuestos, según se indica en el informe del Responsable Técnico Psicólogo de la UPCCA en relación a la idoneidad de la aprobación del I Plan Municipal en Drogodependencias del Ayuntamiento de Aspe, la UPCCA de Aspe ese este municipio, en caso de estar autorizada, tiene la posibilidad de participar en la convocatoria anual de subvenciones que suele publicarse en el mes de diciembre de cada año, por lo que resulta procedente la aprobación del plan antes de que finalice el presente ejercicio.*

*Por tanto, de todo lo expuesto se desprende la posibilidad de formalizar un programa para la cobertura de las necesidades de personal derivadas de la implantación del Plan, por una duración inicial de un año, que podrán ser prorrogado para la ejecución de las sucesivas fases del mismo, el cual quedará vinculado a la concesión de la subvención referida en el párrafo anterior (puesto que en caso de no obtenerse la misma, no podrá procederse a las contrataciones previstas). Transcurrido dicho período, se procederá a efectuar una valoración y análisis de los resultados alcanzados, a fin de determinar la conveniencia de la continuidad o no del mismo.*

*Quinta.- En relación con lo anterior, de conformidad con lo estipulado por la normativa reguladora, esto es, la Orden de 17 de enero de 2006 de la Generalitat Valenciana, se procederá a la contratación del personal que, según el orden de actuación en bolsa, le corresponda, al amparo del correspondiente procedimiento celebrado y del que resulta la constitución de la misma.*

*Sexta.- La competencia para llevar a cabo, en su caso, las contrataciones de personal para la puesta en marcha del Plan es de la Alcaldía Presidencia en su condición de Jefe Superior de personal al servicio de la Corporación."*

**8º.-** Informe de Intervención de fecha 21 de diciembre de 2016, respecto de las obligaciones económicas derivadas del I Plan Municipal de Drogodependencias, en el cual se expone lo siguiente:

*<<... Que de dicho convenio se derivan **obligaciones de contenido económico** para la Administración, como se refleja en el Informe de la Técnico de Administración General del Área de Recursos Humanos, de fecha 21/12/2016, respecto a las necesidades de personal a las que hace referencia el capítulo 8 del Plan Municipal de Drogodependencias, y que se resume en:*

<i>- Psicólogo ½ jornada</i>	<i>22.189,68 euros</i>
<i>- Educador social ½ jornada.</i>	<i>16.189,76 euros</i>
<i>TOTAL</i>	<i>38.379,44 euros</i>

*No obstante conforme a lo expuesto en el informe de la T.A.G. de Recursos Humanos, procede la formalización de un programa para la cobertura de las necesidades de personal derivadas de la implantación del plan, por una duración inicial de un año, prorrogable para la ejecución de las sucesivas fases del mismo, pero vinculado a la concesión de la subvención que se tiene la intención de solicitar una vez aprobado el I Plan Municipal de Drogodependencias, puesto que en caso de no obtenerse la misma, no podrá procederse a las contrataciones de personal previstas. Transcurrido este*

*periodo, se procederá a la valoración y análisis de los resultados alcanzados, a fin de determinar la conveniencia de la continuidad o no del mismo.*

*En relación con las contrataciones de personal propuestas, en caso de llevarse a cabo, se procederá a la contratación del personal que según el orden de actuación en bolsa, corresponda, conforme a lo estipulado por la Orden de 17 de enero de 2006 de la Generalitat Valenciana.*

*Asimismo, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el art. 78 de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de Salud de la Comunidad Valenciana:*

*“Artículo 78. Financiación de las entidades locales. La obtención de financiación de la Generalitat por parte de las entidades locales para el ejercicio de competencias previstas en el marco de esta ley en materia de drogodependencias y trastornos adictivos exige que éstas dispongan de un plan municipal sobre trastornos adictivos y que consignen en sus respectivos presupuestos, de forma claramente diferenciada, los créditos específicos destinados a esta finalidad.”*

*Por todo lo anterior, se informa favorablemente, la aprobación del presente Plan, reseñando que la cobertura de las necesidades de personal cifradas en la cuantía de 38.379,44 €, queda condicionado a la concesión de la subvención que se tiene la intención de solicitar una vez aprobado el I Plan Municipal de Drogodependencias, puesto que en caso de no obtenerse la misma, no podrá procederse a las contrataciones de personal previstas. Reseñando que en el Anteproyecto de Presupuesto del ejercicio 2017, no existe consignación inicial para asumir dicho gasto en caso de que el mismo no fuera objeto de subvención.*

## CONSIDERACIONES

Primera.- El artículo 25 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción dada por Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, establece que los municipios ejercerán, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, competencias sobre protección de la salubridad pública y prestación de los servicios sociales y de promoción e inserción social; asimismo la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, se refiere en su artículo 33 a las competencias del municipio en los mismos términos.

Según este mismo artículo, las Leyes Sectoriales de la Generalitat asegurarán a los municipios su derecho a intervenir en cuantos asuntos afecten directamente al círculo de sus intereses, atribuyéndoles las competencias que proceda en atención a las características de la actividad pública de que se trate y a la capacidad de gestión de la entidad local, de conformidad con los principios de descentralización y de máxima proximidad de la gestión administrativa a los ciudadanos.

La Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de Salud de la Comunitat Valenciana, es la Ley sectorial que desarrolla las competencias municipales en salud pública, y la define como *“el conjunto de las actividades organizadas por las administraciones públicas, con la participación de la sociedad, para prevenir la enfermedad, así como para promover, proteger y recuperar la salud de las personas, tanto en la esfera individual como en la colectiva y mediante acciones sanitarias, sectoriales y transversales”*.

Así mismo esta Ley establece entre los principios rectores de la misma, *“la Promoción activa de una cultura de salud que incluya el rechazo al consumo de drogas y a otras conductas adictivas, así como la solidaridad, apoyo y asistencia a las personas enfermas y sus familiares.*

En cuanto a las competencias de las Entidades Locales, el artículo 6 de la citada ley establece la competencia de los municipios de más de 20.000 habitantes de la Comunidad

Valenciana para la aprobación y ejecución de un plan municipal sobre trastornos adictivos, elaborado en coordinación y conforme a los criterios establecidos en el Plan Estratégico sobre Trastornos Adictivos de la Generalitat, que incluirá programas de prevención, así como de información y asesoramiento a través de las unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas. Para la aprobación del plan municipal, se solicitará informe preceptivo y vinculante a la Consellería que ostente las competencias en materia de trastornos adictivos.

Dicho informe, solicitado en su día a la Subdirección General de Actividad Asistencial Integrada de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública, se ha recibido en fecha 20 de diciembre siendo favorable al contenido del I Plan Municipal de Drogodependencias.

Segunda.- 14 de diciembre de 2016: Informe Técnico emitido por el responsable técnico psicólogo de la Unidad de Prevención Comunitaria de Conductas Adictivas de Aspe, citado en el antecedente Cuarto, que a continuación se transcribe:

*“La UPCCA de Aspe (Unidad Prevención Comunitaria Conductas Adictivas), queda autorizada en noviembre del año 2016 con el nº ACD/9081 en el Registro de Centros y Servicios de Atención y Prevención de las Drogodependencias de la Comunidad Valenciana. La entidad local, ya está autorizada, es por ello que tiene la posibilidad de participar en la convocatoria anual de subvenciones que suele publicarse en el mes de diciembre de cada año.*

*Antes de que finalice diciembre del 2016 es necesario tener elaborado el I Plan Municipal Municipal de Drogodependencias (PMD), y estar aprobado el Plan Municipal por el órgano competente municipal. El PMD se concibe como un documento técnico en el que reflejar principalmente las necesidades municipales detectadas en materia de drogodependencias, los objetivos a lograr y las acciones necesarias (con indicadores para evaluar), todo ello desde la coordinación entre los distintos sectores municipales implicados.*

*Así mismo el I PMD, conlleva un conjunto de acciones a implementar durante 4 años (2017-2020), donde quedan explicitadas las acciones de prevención en los diversos ámbitos de actuación; ámbito educativo, ámbito familiar, ámbito comunitario y ámbito de colectivos en riesgo, así como las estrategias de coordinación y trabajo en red.*

*Tras lo expuesto se realizan las siguientes consideraciones y normativas reguladoras:*

*1.- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local: establece en su artículo 25 que los municipios ejercerán, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, competencias sobre protección e la salubridad pública y prestación de los servicios sociales y de promoción e inserción social.*

*2.- Según la Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana y a su UPCCA el desarrollo de acciones de educación para la salud y prevención del consumo de drogas dirigidas a velar por la protección de la salud de sus ciudadanos.*

*3.- Complementado esta ley, la Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, especificando en su artículo 1 que debe garantizarse “la*

*prevención, tratamiento y eliminación de cualquier causa o situación de marginación o desigualdad social". En su artículo 6 especifica las competencias de las Administraciones Locales en materia de Servicios Sociales, explicitando entre ellas "la titularidad y gestión de aquellos Servicios Sociales Especializados que le corresponda por razón de su competencia territorial".*

*En su artículo 22 "De las drogodependencias", señala que "se articulará un sistema de servicios socio sanitarios para la prevención y tratamiento de todo tipo de drogodependencias y la reinserción social de los afectados y afectadas".*

*4.- En el artículo 33 de la Ley 8/ 2010 de Régimen Local Valenciano se regulan las competencias denotando: "Los municipios, para la gestión e sus intereses y en el ámbito de sus competencias, pueden promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de los vecinos".*

*5.- El servicio de UPCCA, es un servicio de obligatoriedad para la entidad local, que además dispone de línea de financiación por parte de la Consellería de Salud, Sanidad Universal y Salud Pública. Así mismo en la Ley 10/2014 se establece la necesidad de que las UPCCA cuenten con un Plan Municipal sobre Drogodependencias. ... >>*

*6.- La definición de los ámbitos de intervención para el desarrollo de las labores preventivas y consecución de objetivos propuestos en el presente Plan, se definen acorde a las estrategias y líneas de acción prioritaria incluidas en : El III Plan Estratégico de Drogodependencias y Otros Trastornos Adictivos de la Comunidad Valenciana y Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.*

*7.- El servicio de la UPCCA (Unidad Prevención Comunitaria Conductas Adictivas), es un recurso que supone un enriquecimiento de la intervención social, educativa y sanitaria para la entidad local, y por ende para las familias y menores del municipio. Todo ello está concretado en el I Plan Municipal en Drogodependencias de Aspe (2017-2010). "*

Tercera.- Visto que el consumo de drogas representa uno de los problemas más destacados desde el punto de vista social y de la salud, constituyéndose como un fenómeno multicausal y multidimensional, porque sus consecuencias se manifiestan tanto en la vertiente física como en la psicológica y en la social.

Vistas así mismo las recomendaciones de la OMS sobre educación y promoción de la salud y la importancia que otorgan las iniciativas locales en este campo, y teniendo en cuenta además que el Plan Nacional sobre Drogas del Ministerio de Sanidad y Consumo, aconseja promover, por parte de los ayuntamientos, planes locales de prevención de drogodependencias.

Para favorecer el desarrollo de dinámicas preventivas, la administración local puede, en consecuencia, desarrollar planes de prevención de drogodependencias, con la implicación de las diferentes áreas municipales que tienen como objetivo fundamental promover la calidad de vida de la población.

Cuarta: Considerando que tal y como establece el artículo 6 de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre de la Generalitat, en fecha 20 de diciembre se ha recibido informe favorable de la Consellería de Sanitat, emitido por la Subdirección General de Actividad Asistencial Integrada de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública, y por todo lo expuesto, se considera que el Plan elaborado se encuentra en consonancia con lo establecido por la legislación vigente y de conformidad con lo establecido en el Plan Autonómico sobre Drogodependencias y Otros Trastornos Adictivos.

Quinta.- Conforme a lo expuesto en el informe de la T.A.G. de Recursos Humanos, procede la formalización de un programa para la cobertura de las necesidades de personal

derivadas de la implantación del plan, por una duración inicial de un año, prorrogable para la ejecución de las sucesivas fases del mismo, pero vinculado a la concesión de la subvención que se tiene la intención de solicitar una vez aprobado el I Plan Municipal de Drogodependencias, puesto que en caso de no obtenerse la misma, no podrá procederse a las contrataciones de personal previstas. Transcurrido este periodo, se procederá a la valoración y análisis de los resultados alcanzados, a fin de determinar la conveniencia de la continuidad o no del mismo.

En relación con las contrataciones de personal propuestas, en caso de llevarse a cabo, se procederá a la contratación del personal que según el orden de actuación en bolsa, corresponda, conforme a lo estipulado por la Orden de 17 de enero de 2006 de la Generalitat Valenciana.

Sexta.- En cuanto al órgano competente para la aprobación del Plan, si bien no existe una atribución específica de la competencia ni en la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat ni en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, puede sostenerse que sea el Pleno el órgano competente teniendo en cuenta la importancia del contenido del mismo y su carácter como instrumento de planificación que prolonga sus efectos en el tiempo, dada la duración del mismo de cuatro años (2017-2020).

## ACUERDO

Adoptado por unanimidad de los 21 miembros presentes, con el siguiente resultado:

**Votos a favor:** 8 votos del grupo municipal PP, 7 votos del grupo municipal EUPV, 5 votos del grupo municipal PSOE, y 1 voto del grupo municipal VESPA.

**Votos en contra:** --

**Abstenciones:** --

**PRIMERA:** Aprobar el I Plan Municipal de Drogodependencias, siendo su contenido el que se acompaña como anexo a esta propuesta, desplegando sus efectos a partir del momento en que por parte de la Generalitat Valenciana se otorgue subvención destinada al mentado plan.

**SEGUNDA:** Comunicar a las Áreas de Servicios a la Persona/Servicios Sociales/Sanidad, y al Área de Recursos Económicos.

## 11. MOCIONES.

Ha quedado incluido como tal el punto 10 enunciado en el epígrafe anterior, previa votación e inclusión en el orden del día.

## 12. RUEGOS Y PREGUNTAS.

No hay.

Finalmente, por D. Antonio Puerto García (Alcalde-Presidente): Felicita a todos los concejales y vecinos las fiestas, deseando un feliz año nuevo a todos.

En tal estado, por la Presidencia se levanta la sesión siendo las 22:12 horas. En prueba de todo lo cual se extiende la presente Acta, en borrador, que firma, en unión mía, el Presidente del órgano municipal.

D. ANTONIO PUERTO GARCÍA

D. JAVIER MACIÁ HERNÁNDEZ

DILIGENCIA.- Para acreditar que la presente acta, de la sesión núm.18/2016, celebrada por el Ayuntamiento Pleno ha sido aprobada, sin correcciones, en sesión del mismo Pleno núm.01/2017, celebrada el día 25 de enero del 2017.

Aspe, a 25 de enero del 2017  
EL SECRETARIO,

Fdo.: D. JAVIER MACIÁ HERNÁNDEZ.

