

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL CONSEJO COMARCAL EL DÍA 27 DE FEBRERO DE 2024.

En La Almunia de D^a Godina, siendo las diecinueve horas del día veintisiete de febrero de dos mil veinticuatro, se reúne en la sede de la Comarca, previa citación cursada al efecto, en sesión extraordinaria y primera convocatoria, el Consejo Comarcal bajo la presidencia de D. Jesús Bazán Sanz, y con asistencia de los/as Sres./as Consejeros/as:

<p>A) Partido Socialista Obrero Español: 12</p> <p>D. Jesús Bazán Sanz D^a Piroska-Zita Chioreanu D. David Felipe Lallana D^a Marina Lahuerta Iranzo D. Jesús Ramírez López D^a María Cristina Andrés Ostáriz D. Juan Diego Salvador Lausín D. Francisco Javier Pérez Santos D. Nicolás Javier Sánchez Arcega D. José María Júlve Larraz D. Agustín Cuartero Cabeza D. Adolfo Diez Va</p> <p>B) Partido Popular: 12</p> <p>D. Juan Carlos Ereza Crespo D^a María de la O Rodríguez González D. Francisco Jesús Carnicer Melús D. ^a María Soledad Aured de Torres D.^a María del Pilar Echeverría García D^a Rebeca Pilar Marcen Adiego D. Luis Coronado Cervigón D. Alejandro Aisa Lozano D. Francisco José Correas Pérez D^a Delia Oltean D. José Miguel Echeverría Domínguez D. Carlos Serrano Martín</p>	<p>B) Partido Chunta Aragonesista: 4</p> <p>D^a María Antonio Latienda Fernández- Acellana. D. Juan Pedro Bartolomé Pérez D. José Miguel Domínguez Santos D^a Miriam Ruiz Gracia</p> <p>D) Partido Vox: 2</p> <p>D. Carlos Rodrigo Domínguez D^a. Sara Ballesteros Navarro</p> <p>E) Partido Ciudadanos, Tu Aragón: (C´S-TA): 1</p> <p>D. Carmen Pilar Lamuela Polo</p> <p>F) Izquierda Unida-Ganemos: 1</p> <p>D. Juan José de Tierra Hernández</p>
--	--

Excusan su asistencia:

D^a. Cristina Pilar Berges Ramo

No asiste:

D. Víctor Manuel Almaluez Langarita

Actúa como Secretario, D. Sergio Esteso Bastida, que lo es de la Comarca.

Encontrándose presentes al comienzo de la sesión 32 de los 35 miembros que legalmente componen el Consejo y dándose por tanto el quorum necesario, por la Presidencia se declara abierta la sesión pasándose a tratar los puntos incluidos en el.

ORDEN DEL DÍA.

Previo al inicio del orden del día, el Sr. Carnicer pregunta por las facturas de Restifer relativas al mes de diciembre, cuyo importe superaban los 5.000 euros y que quedaron pendientes de indicar el proceso que se había seguido para su tramitación.

Responde el Sr. Secretario que tras hablarlo con la Sra. Interventora, ésta le indicó que se trataba de dos bloques de facturas, en las que en una parte se había seguido el procedimiento establecido, y en el otro se tramitaron por reconocimiento extrajudicial de créditos, tras no haber seguido el correspondiente procedimiento.

1. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 30 DE ENERO DE 2024.

El acta de la sesión celebrada con fecha 30 de enero, se aprueba por unanimidad de los presentes.

2. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE FECHA 13 DE FEBRERO DE 2024.

El acta de la sesión celebrada con fecha 13 de febrero, se aprueba en sus propios términos con las abstenciones de los Sres. Echeverría y Serrano por no estar presentes.

3. DAR CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE PRESIDENCIA Y ÓRGANOS DE GOBIERNO.

La Presidencia informa que la copia de las resoluciones dictadas desde la última sesión celebrada, según relación que sigue, ha estado a disposición de los Sres. Consejeros desde la fecha de la convocatoria:

ACCIÓN SOCIAL

Nº Decreto	Fecha	Asunto
026	29/01/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Morata de Jalón.
028	30/01/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Épila.
029	30/01/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de La Muela.
030	30/01/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Lumpiaque.
031	30/01/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Plasencia.
032	30/01/2024	Ayudas de urgencia.
034	01/02/2024	Ayudas de urgencia.
041	02/02/2024	Ayudas de urgencia.
043	05/02/2024	Ayudas de urgencia.
047	07/02/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Ricla.
050	07/02/2024	Comedores 2024.
051	08/02/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Ricla.
052	08/02/2024	Prestaciones técnicas.
060	13/02/2024	Ayudas de urgencia.
061	14/02/2024	Ayudas de urgencia.

063	16/02/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Lucena de Jalón
064	16/02/2024	Plan igualdad y protocolo acoso.
070	21/02/2024	Servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Bardallur.
071	21/02/2024	Intervención familiar 2024.
072	21/02/2024	Ayudas de urgencia.
078	21/02/2024	Padrones cobratorios 2024.
079	22/02/2024	Ayudas de urgencia.
080	22/02/2024	Padrones cobratorios 2024.
085	23/02/2024	Ayudas de urgencia.

CONTRATACIÓN

Nº Decreto	Fecha	Asunto
023	26/01/2024	Contratación servicio mediadores interculturales 2024.
025	27/01/2024	Contratación servicio monitores deportivos.
027	30/01/2024	Contratación suministro ropa personal.
042	05/02/2024	Contratación reconocimientos ginecológicos.
046	06/02/2024	Segunda prórroga contratación servicio limpieza.
057	12/02/2024	Plan Corresponsables.
067	19/02/2024	Plan Corresponsables, desistimiento licitación.
068	19/02/2024	Contratación Plan Corresponsables, Diverjalón 2024.
077	21/02/2024	Contratación reconocimientos ginecológicos.
086	23/02/2024	Contratación material de oficina.
087	23/02/2024	Contratación centralizada Gobierno de Aragón guantes vinilo.

PERSONAL

Nº Decreto	Fecha	Asunto
021	25/01/2024	Lista definitiva admitidos auxiliares limpieza duchas.
022	26/01/2024	Lista definitiva admitidos auxiliares limpieza duchas.
024	26/01/2024	Nóminas enero 2024.
035	01/02/2024	Decreto asignación miembro tribunal Ayuntamiento Almonacid de la Sierra.
037	02/02/2024	Decreto finalización plazo presentación documentación proceso estabilización Trabajadores Sociales.
045	05/02/2024	Expediente sancionador SAD PAU.
049	07/02/2024	Contratación SAD hasta provisión plaza Plasencia de Jalón.
053	08/02/2024	Nombramiento Trabajador Social Plan Corresponsables.
056	09/02/2024	Contratación Trabajador Social.
058	12/02/2024	Lista definitiva admitidos proceso estabilización plaza Psicólogo.
059	13/02/2024	Expediente disciplinario PAU.
069	20/02/2024	Asistencias Tribunal T.S.
073	21/02/2024	Contratación sustitución SAD.
082	22/02/2024	Nóminas enero 2024.
083	22/02/2024	Modificación condiciones laborales ECG.
084	22/02/2024	Modificación condiciones laborales M ^a JHE.

RESIDUOS

Nº Decreto	Fecha	Asunto
055	08/02/2024	Liquidaciones RSU 2023.

DEPORTES

Nº Decreto	Fecha	Asunto
033	01/02/2024	Liquidación Ayuntamientos Servicio comarcal monitores deportivos 2024.

PRESIDENCIA.

Nº Decreto	Fecha	Asunto
036	01/02/2024	Ordenación de pagos.
038	02/02/2024	Facturas 413 Expediente 103/2024.
039	02/02/2024	Convocatoria órganos colegiados.
040	02/02/2024	Facturas 413 Expediente 103/2024.
044	05/02/2024	Asistencias Consejeros órganos colegiados.
048	07/02/2024	Disposición inicial de personal y propuestas de gastos 2024.
054	08/02/2024	Convocatorias Extraordinarias Comisiones Informativas.
062	14/02/2024	Plan racionalización de gastos.
065	16/02/2024	Convocatoria órganos colegiados.
066	16/02/2024	Convocatoria órganos colegiados.
074	21/02/2024	Facturas 413 Expediente 103/2024.
075	21/02/2024	Plan Presupuestario medio plazo 2025-2027.
076	21/02/2024	Financiación delegación competencia.
081	22/02/2024	Convocatoria órganos colegiados.

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones.

4. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES 2024-2027.

Previa lectura por el Sr. Felipe en los siguientes términos:

“Atendida la necesidad y conveniencia de proceder a la aprobación de un nuevo Plan Estratégico de Subvenciones para el periodo 2024-2027, una vez que anterior Plan finalizó en el año 2023

Vista Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Visto Reglamento de desarrollo de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Vista Ordenanza general reguladora de la concesión de subvenciones por la Comarca de Valdejalón

Visto que Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, regula los planes estratégicos en los artículos 5 a 7, debiendo tener estos según establece (Art. 5.4) un periodo de vigencia de cuatro años, salvo que por la naturaleza de las actuaciones a las que atiendan sea necesario un plazo mayor, circunstancia que será debidamente motivada en el propio documento

Visto Informe emitido por Secretaría-Intervención de 14 de febrero de 2024

Es por ello, que se propone a esta Comisión la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO. Proceder a la aprobación de Plan Estratégico de Subvenciones para el periodo 2024-2027 según contenido Anexo a esta propuesta.

SEGUNDO. Proceder a la remisión de Plan Estratégico de Subvenciones para el periodo 2024-2027, a la Administración General del Estado y al Gobierno de Aragón.

PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES DE LA COMARCA DE VALDEJALON PARA EL PERIODO 2024 -2027

1.- MARCO NORMATIVO.

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (contenido de carácter básico), en especial su artículo 8.
- Reglamento de desarrollo de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. En especial, artículos 10 a 15.
- Artículos 5 a 7 del DECRETO LEGISLATIVO 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón.
- Ordenanza general reguladora de la concesión de subvenciones por la Comarca de Valdejalón
- Bases de ejecución presupuestaria de cada uno de los ejercicios de vigencia del plan.

PREÁMBULO.

De conformidad con el artículo 8.1, de carácter básico, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, 10 y siguientes de su Reglamento y artículo 5 del Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, en relación al artículo 2.3 del mismo, los órganos de las administraciones Públicas o cualesquiera entes que propongan el establecimiento de subvenciones, con carácter previo, deberán concretar en un Plan estratégico de subvenciones los objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación, el plazo necesario para su consecución, los costes previsibles y sus fuentes de financiación, supeditándose en todo caso al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

La Comarca de Valdejalón cuenta con una Ordenanza general de subvenciones, publicada en el B.O.P.Z. de 22 de mayo de 2019 así como actualizaciones del Plan estratégico de Subvenciones 2020-2023, en tres ocasiones (2021, 2022 y 2023). En dicha Ordenanza se establecen con carácter general, las áreas objeto de subvención, posibles beneficiarios, procedimiento de concesión de subvenciones, cuantía, justificación y ello, tanto en concurrencia competitiva como aquellas que estando previstas nominativamente en los presupuestos, se concedan de forma directa,

Anualmente, el presupuesto comarcal de gastos recoge en su capítulo IV, y en el VII si procede, la dotación presupuestaria destinada a la concesión de subvenciones, tanto en régimen de concurrencia competitiva como de forma directa, figurando estas últimas detalladas en las Bases de ejecución del presupuesto.

La determinación de la cuantía a destinar en los presupuestos comarcales a la concesión de subvenciones con cargo a recursos propios, viene quedando sometida en los últimos años a limitaciones derivadas de la minoración de las transferencias incondicionadas procedentes de la Comunidad Autónoma, principal fuente de financiación de la Comarca.

Por otra parte, hay supuestos en los que la Comarca concede subvenciones en virtud de Convenios suscritos con el Gobierno de Aragón o de subvenciones solicitadas y obtenidas del mismo, como sucede con la subvención para el mantenimiento de Oficinas Comarcales de Consumidores y Usuarios; programas de contratación de personal para el establecimiento de programas no estructurales o bien, actuaciones culturales o de juventud

El contenido del Plan estratégico lo establece el artículo 12 del Reglamento de la Ley 38/2003:

a) Objetivos estratégicos: describen el efecto e impacto que se espera lograr con la acción institucional durante el periodo de vigencia del plan y que han de estar vinculados con los objetivos establecidos en los correspondientes programas presupuestarios.

b) Líneas de subvención en las que se concreta el plan de actuación. Para cada línea de subvención deberán explicitarse los siguientes aspectos:

- 1.º Áreas de competencia afectadas y sectores hacia los que se dirigen las ayudas.
- 2.º Objetivos y efectos que se pretenden con su aplicación.
- 3.º Plazo necesario para su consecución.
- 4.º Costes previsibles para su realización y fuentes de financiación, donde se detallarán las distintas aportaciones.
- 5.º Plan de acción, en el que concretarán los mecanismos para poner en práctica las líneas de subvenciones identificadas en el Plan.

c) Régimen de seguimiento y evaluación continua aplicable a las diferentes líneas de subvenciones que se establezcan y que permitan conocer el estado de la situación y los progresos conseguidos en el cumplimiento de los respectivos objetivos.

d) Resultados de la evaluación de los planes estratégicos anteriores en los que se trasladará el contenido de los informes emitidos.

En cuanto a las subvenciones que se concedan de forma directa de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.2 de la Ley General de Subvenciones, y para aquellas que de manera motivada, se determinen en atención a su escasa relevancia económica o social como instrumento de intervención pública, el contenido del plan estratégico podrá reducirse a la elaboración de una memoria explicativa de los objetivos, los costes de realización y sus fuentes de financiación.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- El plan estratégico de subvenciones se configura como un instrumento programático, de planificación de políticas públicas carente de carácter normativo y cuyo contenido no crea derechos ni obligaciones, su efectividad, así como la convocatoria de las líneas de subvenciones y suscripción de convenios, en él contenidas, quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria y al cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, por lo que las dotaciones económicas y las bases reguladoras de la convocatoria se acomodarán en cada momento a dichos objetivos.

La planificación de subvenciones ya sea en régimen de concurrencia competitiva o concesión nominativa por esta Comarca para el período 2024-2027, se ajustará a lo previsto en el presente Plan, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan y en cuanto que no sea modificado para su adaptación a nuevas circunstancias que puedan producirse durante su vigencia.

Teniendo en cuenta que la subvención tiene por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública, la Comarca podrá introducir modificaciones en función del grado de cumplimiento de los objetivos y demás previsiones del plan e incluso proponer la eliminación de las líneas de subvenciones que no logren los objetivos contenidos en el presente documento.

Artículo 2.- La gestión de las subvenciones, de conformidad a la Ordenanza general de la Comarca de Valdejalón, se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.
- b) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Administración otorgante.
- c) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

Artículo 3.- El órgano competente para la aprobación del Plan Estratégico de Subvenciones es el

Consejo Comarcal, dado que se trata de un instrumento de planificación estratégica de la actividad subvencional o de fomento y gestión económica, de acuerdo con lo previsto en el apartado e) del artículo 22.2 de la Ley de Bases de Régimen Local Y 29.2.e de la Ley 7/1999 de 9 de abril de administración local de Aragón. Y artículos 15 y 25 de la Ley 16/2001 de 29 de octubre de creación de la Comarca de Valdejalón.

Artículo 4.- Beneficiarios. De conformidad a lo dispuesto en la Ordenanza general reguladora de la concesión de subvenciones por la Comarca de Valdejalón, en adelante "la Ordenanza" en su artículo 3, la Comarca podrá conceder subvenciones a favor de personas o entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, siempre y cuando la finalidad sea la realización de actividades de interés general, promoviendo los intereses comarcales dentro de cada una de las áreas de competencia propia comarcal.

En todo caso, la aprobación del Plan estratégico no supone la generación de ningún derecho a favor de potenciales beneficiarios de las subvenciones en él contemplados.

Artículo 5.- La financiación de las líneas de actuación del Plan estratégico se realizará con cargo al presupuesto comarcal y de acuerdo con la dotación de las aplicaciones presupuestarias que anualmente se aprueben en el Capítulo IV y en su caso en el VII.

La efectividad de las subvenciones incluidas en el presente Plan estratégico requerirá la previa tramitación del correspondiente expediente, condicionado a la existencia de crédito adecuado y suficiente, que actuará como límite, en las correspondientes aplicaciones presupuestarias de los capítulos IV y VII del presupuesto comarcal del ejercicio, y al cumplimiento de las normas de estabilidad presupuestaria y demás reglas fiscales.

Artículo 6.- Áreas de acción.

Las áreas de acción comarcal en materia de subvenciones, atendida la Ordenanza en su artículo 2, y según las competencias que tiene atribuidas, son las siguientes:

- a) Acción social.
- b) Cultura, Patrimonio cultural y tradiciones populares.
- c) Deportes
- d) Juventud
- e) Turismo.
- f) Protección de consumidores y usuarios
- g) Medio ambiente. Residuos Urbanos
- h) Protección civil y prevención y extinción de incendios.
- i) Aquellas otras materias cuya competencia se atribuya en un futuro a esta Comarca.

CAPÍTULO II- LÍNEAS DE SUBVENCIÓN. OBJETIVOS . PLAZO.COSTES.

Artículo 7.- Subvenciones en materia de Acción social.

- a) Objetivo estratégico:
Apoyo a los colectivos sociales de la Comarca de Valdejalón que precisen de una mayor atención mediante acciones y actividades que favorezcan el desarrollo e integración social de las minorías

étnicas, tercera edad, mujeres, menores y demás colectivos que deban ser atendidos.

b) Objetivos específicos:

- Programas que faciliten la convivencia e integración de los distintos sectores de población.
- Programas que mejoren la calidad de vida, el desarrollo, la educación y el bienestar social de las personas o grupos de población a los que van dirigidos.
- Actividades de promoción social y desarrollo del tejido asociativo.
- Programas innovadores que supongan la implantación de nuevos servicios de interés social.
- Concursos y actividades de promoción encaminados a luchar contra los micromachismos existentes en nuestra sociedad.

c) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027

d) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencias incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.

Plan de acción: Las subvenciones podrán otorgarse, bien mediante concurrencia competitiva o por concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual. Aprobadas las bases reguladoras en el primer caso o el condicionado del convenio regulador en el caso de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión. En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.

e) Recibidas las solicitudes se tramitará el procedimiento en vigor para la resolución de la convocatoria y notificación al beneficiario.

f) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

Artículo 8.- Subvenciones en materia de Deportes y Juventud.

a) Objetivo estratégico:

Fomento y desarrollo de la práctica deportiva de la población comarcal, previéndose la posible colaboración con los clubes deportivos.

Fomento y apoyo del asociacionismo juvenil y deportivo y programas de ocio y tiempo libre.

b) Objetivos específicos:

- A) Deportes: Actuaciones que fomenten la práctica deportiva y promuevan y realicen actividades de formación, competiciones deportivas o eventos especiales de carácter deportivo de interés comarcal.
- B) Juventud: Fomento e implantación del asociacionismo juvenil, ocio y tiempo libre, actividades que permitan el desarrollo personal de los jóvenes.

c) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027.

d) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencias incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.

e) Plan de acción: Las subvenciones podrán otorgarse, bien mediante concurrencia competitiva o por concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual. Aprobadas las bases reguladoras en el primer caso o el condicionado del convenio regulador en el caso

de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión, En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.

- f) Recibidas las solicitudes se tramitará el procedimiento en vigor para la resolución de la convocatoria y notificación al beneficiario
- g) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

Artículo 9.- Subvenciones en materia de Cultura, Patrimonio Cultural y Tradiciones populares.

- a) Objetivo estratégico:
Fomento y desarrollo de acciones culturales y de defensa del patrimonio cultural de Valdejalón, mejora del tejido asociativo.
Promoción de las artes plásticas, teatro, música y cualquier otra manifestación cultural.
- b) Objetivos específicos:
 - Realización y promoción de proyectos y actividades culturales tales como música, teatro, imagen, artes plásticas, bibliotecas, museos y archivos, cultura tradicional, incluso publicaciones, intercambios, festivales y certámenes, participación en encuentros, programas, actuaciones o pruebas.
 - Participación en campañas del Catálogo de Artes Escénicas de Aragón o programaciones similares, aportando financiación en las actividades contratadas por los municipios dentro del catálogo aprobado.
 - Campaña cultural comarcal, para el fomento de la cultura amateur de Valdejalón.
- c) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027
- d) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencia incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.
- e) Plan de acción: Las subvenciones podrán otorgarse, bien mediante concurrencia competitiva o por concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual. Aprobadas las bases reguladoras en el primer caso o el condicionado del convenio regulador en el caso de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión. En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.
- f) Recibidas las solicitudes se tramitará el procedimiento en vigor para la resolución de la convocatoria y notificación al beneficiario
- g) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

Artículo 10.- Subvenciones en materia de Protección Civil.

- a) Objetivo estratégico:
Colaboración para el apoyo de las Agrupaciones de Protección Civil legalmente constituidos, reconocidas por el Consejo Comarcal e integrados en la Red de Voluntarios de Aragón, que participen voluntariamente en apoyo de la competencia comarcal de protección civil.
- b) Objetivos específicos:
Fomento de las Agrupaciones de Protección Civil y de su implicación en la vida comarcal-.

- c) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027.
- d) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencia incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.
- e) Plan de acción: Las subvenciones se otorgarán mediante concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual a las asociaciones amparadas por la Comarca de Valdejalón. Aprobado el condicionado del convenio regulador en el caso de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión. En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria
- f) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

Artículo 11.- Subvenciones en materia de Turismo, Medio Ambiente y Residuos Urbanos.

- g) Objetivo estratégico: Fomento del desarrollo turístico y mejora medioambiental del territorio comarcal como apoyo a su desarrollo económico a través de la iniciativa turística pública. Coordinación con entes públicos y privados.
- h) Objetivos específicos: Fomento de actuaciones y programas que desarrollen el ámbito turístico comarcal así como las buenas prácticas medioambientales, proyección y divulgación del potencial turístico comarcal. Fomento de la actividad asociativa en la materia.
- i) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027
- j) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencia incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.
- k) Plan de acción: Las subvenciones podrán otorgarse, bien mediante concurrencia competitiva o por concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual. Aprobadas las bases reguladoras en el primer caso o el condicionado del convenio regulador en el caso de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión. En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.
- l) Recibidas las solicitudes se tramitará el procedimiento en vigor para la resolución de la convocatoria y notificación al beneficiario
- m) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

Artículo 12.- Subvenciones en materia de cooperación en áreas de competencia comarcal para los municipios que integran la Comarca.

- a) Objetivo estratégico: Fomento de la cooperación comarcal, dentro de las áreas de competencias comarcales al amparo del artículo 4.1 de la Ley 16/2002, de 29 de octubre, de creación de la Comarca de Valdejalón.

- b) Objetivos específicos: Fomento de actuaciones, programas e inversiones, dentro del ámbito competencial de la Comarca en los diecisiete municipios que la forman.
- c) Plazo: Convocatorias anuales durante el periodo de ejecución del Plan 2024-2027
- d) Costes previsibles: Los costes previstos para esta línea de subvención son los resultantes de la dotación que anualmente se consigne en la correspondiente aplicación presupuestaria del capítulo IV del presupuesto de gastos de la Comarca, y en su caso en el capítulo VII, con cargo a fondos propios comarcales, procedentes principalmente de las transferencias incondicionadas del Gobierno de Aragón y de otros recursos que pueda obtener la Comarca.
- e) Plan de acción: Las subvenciones podrán otorgarse, bien mediante concurrencia competitiva o por concesión directa en los casos en que así estén previstas nominativamente en el presupuesto anual. Aprobadas las bases reguladoras en el primer caso o el condicionado del convenio regulador en el caso de concesión directa, por la Presidencia Comarcal dentro del primer semestre de cada anualidad se aprobará la convocatoria/concesión. En todo caso actuarán como límite de las cuantías la disponibilidad presupuestaria y el cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria.
- f) Recibidas las solicitudes se tramitará el procedimiento en vigor para la resolución de la convocatoria y notificación al beneficiario
- g) Régimen de seguimiento: Será el establecido con carácter general para todas las líneas de subvenciones contenidas en este Plan-

CAPÍTULO III. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Artículo 13.- Seguimiento y Control del Plan Estratégico de Subvenciones.

El control y evaluación del Plan en su conjunto se realizará de forma anual por la Consejería de Economía y Hacienda, conforme a lo que seguidamente se establece:

- Por el técnico responsable de cada una de las distintas áreas, que además lo son de las distintas líneas de ayudas, se efectuará un seguimiento y control del cumplimiento del presente Plan durante su periodo de vigencia.
- El seguimiento y control se realizará sobre los siguientes datos:
 - Número de entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, de los planes de las subvenciones convocadas y cantidades concedidas y efectivamente percibidas.
 - Número de actividades financiadas en cada una de las líneas de actuación.
 - Importe global concedido e importe global efectivamente justificado y pagado de cada una de las líneas.
 - Reintegros.
 - Sanciones impuestas.
 - Grado de cumplimiento de los objetivos de cada una de las líneas. A tal efecto, el técnico responsable del área, elaborará un informe detallado sobre el mismo en el primer trimestre de cada año.

En el primer trimestre del año siguiente a la puesta en marcha, el responsable del área elevará a la Comisión informativa correspondiente, con carácter previo a la elaboración del informe a elevar al Consejo comarcal, informe en el que se evalúe la ejecución del plan, en los siguientes términos:

-Valoración del alcance de la consecución de los objetivos pretendidos, conforme a las Bases o Convenios reguladores.

-Evaluación de la satisfacción de necesidades en el ámbito de la intervención y consideración de si las actuaciones llevadas a cabo han sido las adecuadas a la demanda en esa materia.

-Evaluación del interés y participación de los promotores.

Posteriormente el Consejero delegado de Economía y Hacienda elevará Consejo comarcal, en el primer semestre del año el informe de control y evaluación del Plan”.

Sometido a votación el fondo del asunto, con 31 votos a favor (12 de PSOE, 12 de PP, 4 de CHA, 1 IU-GZ, 1 de Cz-TA, 1 de Vox (Sra. Ballesteros)), 1 en contra de Vox, (Sr. Rodrigo) se aprueba en sus propios términos.

5. **APROBACIÓN DEFINITIVA, SI PROCEDE, DEL PLAN DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIA DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN.**

Previa lectura por el Sr. Presidente en los siguientes términos:

“Aprobación definitiva del Plan de Protección civil de la Comarca de Valdejalón de acuerdo con lo ordenado por la Presidencia, y en cumplimiento con el deber de asesoramiento legal de la Corporación emito el siguiente informe propuesta:

INFORME PROPUESTA

PRIMERO. El Servicio de protección civil en Aragón se configura como un sistema integrado, que se inspira en los principios de solidaridad en la asunción de riesgos y daños, responsabilidad pública del mantenimiento del sistema, autoprotección, proximidad e inmediatez de la acción pública e integración de planes y recursos.

Dentro del sistema de protección civil, las administraciones públicas en Aragón, en sus respectivos ámbitos competenciales, garantizarán la disponibilidad permanente de un sistema de gestión de emergencias integrado y compatible con el de las restantes administraciones públicas.

A tal efecto las administraciones públicas en Aragón ajustarán sus actuaciones en materia de protección civil a los criterios de complementariedad y subsidiariedad de medios y recursos movilizarles, integralidad, capacidad y suficiencia en la aplicación de los planes y proporcionalidad, con pleno respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas de los ciudadanos.

La Comarca, en el ejercicio de su autonomía y en el ámbito de sus competencias, elaborará y aprobará el Plan comarcal de protección civil en colaboración con la Diputación General de Aragón, así queda recogido en el artículo H.21 b) del Decreto 4/2005, de 11 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 105/2002, de 19 de marzo, de transferencia de funciones y traspaso de servicios. Concretamente en el desarrollo de la competencia comarcal de protección civil y prevención y extinción de incendios.

SEGUNDO. La Legislación aplicable es la siguiente:

— Los artículos 29.2.d) y 139 al 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.
— Los artículos 4.1.a), 22.2.f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

--. Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón.

- . Ley 16/2001, de 29 de octubre de creación de la Comarca de Valdejalón.
- . DECRETO 105 /2002, de 19 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se transfieren funciones y traspasan servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a la Comarca de Valdejalón
- Ley 30/2002, de 17 de diciembre, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Aragón.

TERCERO. Corresponde a las comarcas en materia de protección civil (art. 50 Ley 30/2002 de 17 de diciembre):

- a) Promover la creación de una estructura comarcal de protección civil y de grupos permanentes de intervención en emergencias.
- b) Elaborar y aprobar el Plan comarcal de protección civil.
- c) Recoger y transmitir datos relevantes para la protección civil.
- d) Elaborar el catálogo de recursos movilizables del Plan comarcal de protección civil.
- e) Prestar apoyo, asistencia y cooperación a los municipios en materia de protección civil.
- f) Elaborar y ejecutar programas comarcales de previsión y prevención, promoviendo campañas de concienciación y sensibilización de la población, divulgando las medidas de autoprotección y realizando prácticas y simulacros de protección civil.
- g) Promover la creación de organizaciones de voluntariado en el territorio comarcal.

2. El presidente de la comarca es la máxima autoridad comarcal de protección civil. Cuando acontezca una emergencia colectiva dentro del territorio comarcal, que afecte a más de un término municipal de su delimitación o que exceda de la capacidad personal y material del municipio para hacerle frente, asumirá la dirección y coordinación de los servicios de socorro y asistencia e informará inmediatamente de la situación a los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Autónoma a través del Centro de Emergencias 112.

CUARTO. Los planes de protección civil establecen el marco orgánico y funcional de las autoridades, órganos y organismos, así como los mecanismos de movilización de los medios materiales y personales, tanto públicos como privados, necesarios para la protección de la integridad física de las personas, los bienes y el patrimonio colectivo y ambiental ante situaciones de emergencia colectiva.

En todo caso, los planes deben respetar el principio de coordinación para posibilitar una respuesta eficaz del sistema de protección civil frente a las situaciones de emergencia colectiva.

QUINTO. Las Comarca, en virtud del artículo 23 de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, elaborará dentro de su ámbito territorial el plan de protección civil, que integre los planes de protección municipales dentro de su ámbito territorial.

SEXTO. Los planes de protección civil deben incluir, como mínimo, información y previsiones sobre:

- a) Las características del territorio, la población y los bienes de interés cultural, natural o social relevante afectados por el plan.
- b) El análisis de los riesgos presentes.
- c) Las actuaciones para hacer frente a los riesgos existentes, distinguiendo entre medidas de prevención y actuaciones en caso de emergencias.
- d) La organización frente a la emergencia, integrada por el director del plan, el comité asesor y el gabinete de información.
Será director del plan, salvo en los planes de autoprotección, la correspondiente autoridad de protección civil.
- e) Los servicios operativos, que se organizan, como mínimo, en los grupos de acción, de auxilio

y salvamento, de seguridad, de sanidad, de acción social y de abastecimientos y soporte logístico, así como la estructura de coordinación, las comunicaciones, el mando y el control bajo un director operativo y un director técnico.

f) Los medios y recursos disponibles para hacer frente a las emergencias, así como el procedimiento de movilización, que, en todo caso, debe dar preferencia a los recursos de titularidad pública.

g) Las infraestructuras operativas, que deben incluir, como mínimo, un centro receptor de alarmas, un centro de coordinación operativa y los centros de mando avanzado.

h) Los niveles de aplicación del plan, que deben corresponderse con situaciones de alerta, alarma y emergencia, con las medidas asociadas a cada uno de esos niveles.

i) El procedimiento de activación del plan.

j) Los procedimientos de relación e integración con respecto a los planes de rango superior e inferior.

k) Las medidas de información y protección de la población.

l) Las medidas de rehabilitación urgente de los servicios esenciales.

m) El programa de implantación y simulacros.

n) El programa de trabajo para el mantenimiento, actualización o adaptación y revisión del plan.

SÉPTIMO. En relación al procedimiento de elaboración y aprobación del Plan Comarcal de conformidad a los artículos 28 y siguientes de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, una vez elaborados y aprobados inicialmente por el Consejo Comarcal, deberán ser sometidos a información pública.

Los planes comarcales se someterán, asimismo, a un trámite de audiencia a los municipios afectados.

La aprobación definitiva corresponderá igualmente al Consejo comarcal, previa homologación por la Comisión de Protección Civil de Aragón.

Los planes que no sean homologados deberán modificarse de acuerdo a las observaciones realizadas por la Comisión de Protección Civil de Aragón, siendo de aplicación mientras tanto el plan de ámbito superior.

OCTAVO: Con fecha de 17 de agosto de 2022, el borrador del Plan territorial de protección civil fue remitido, a efectos de alegaciones, a los Ayuntamientos integrantes de la Comarca. Igualmente se remitió a la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil y se expuso en el Portal de Transparencia.

NOVENO. Con las modificaciones introducidas en el texto, el Consejo Comarcal en sesión ordinaria de 28 de marzo de 2023, aprobó inicialmente el Plan Territorial de la Comarca de Valdejalón, remitiéndose a la Comisión de Protección civil del Gobierno de Aragón para su homologación.

DECIMO: La Comisión de Protección Civil del Gobierno de Aragón, en sesión celebrada el 29 de noviembre de 2023, homologó el Plan Territorial de Protección Civil de la Comarca de Valdejalón, inscrito en el registro de planes territoriales con número 030/TC.

Sugirió contemplar de forma subsidiaria incorporar al112 como contacto en el centro receptor de alarmas. Así ha sido incorporado en la modificación del Plan de protección civil que se presenta al Consejo para su aprobación definitiva.

Por ello, atendido el artículo 29.2 de la Ley 30/2002, de 17 de diciembre, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Aragón, se propone al Consejo Comarcal el siguiente **ACUERDO:**

PRIMERO. Aprobar definitivamente el Plan de protección civil y emergencias de la Comarca de Valdejalón, incluidos anexos de I a VII, inscrito en el registro de planes con el número 030/TC.

SEGUNDO. Remitir el presente acuerdo a los Ayuntamientos que forman la Comarca de Valdejalón, así como a la Comisión de Protección Civil del Gobierno de Aragón.

TERCERO. Facultar al Sr. Presidente para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.”

Interviene la Sra. Lamuela para indicar la observancia en el Plan de datos inexactos y desfasados, debiendo por tanto actualizarse con los nombres de las personas responsables.

Sometido a votación el fondo del asunto, con 32 votos a favor (12 de PSOE, 12 de PP, 4 de CHA, 1 IU-GZ, 1 de Cz-TA, 2 de Vox), se aprueba por unanimidad en sus propios términos.

6. **DAR CUENTA DEL PLAN DE RACIONALIZACIÓN DE GASTO CORRIENTE AÑO 2024.**

Previa lectura por el Sr. Felipe en los siguientes términos:

“D. JESUS BAZAN SANZ, PRESIDENTE DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN,

En La Almunia de D^a Godina a día de la firma electrónica.

Vista la conveniencia de contar con un Plan de racionalización del gasto público, que incluye medidas que ya se vienen aplicando desde hace años en orden al debido control de aquel.

Atendido que en este ejercicio económico se pretenden implementar o mejorar las instalaciones comarcales con sistemas que redunden en un mejor aislamiento térmico, así como la mejora del sistema de climatización del edificio con sistemas que supongan una reducción de consumo energético.

En virtud de la competencia que me asiste en virtud de lo dispuesto por el artículo 30.1 de la Ley 7/1999 de 9 de abril, de administración local de Aragón, **RESUELVO:**

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Plan de racionalización del gasto público para el ejercicio 2024 en los siguientes términos:

“PLAN DE RACIONALIZACIÓN DEL GASTO CORRIENTE DE LA COMARCA DE VALDEJALON, EJERCICIO 2024.

La Constitución Española establece, en su artículo 103.1, que la Administración Pública debe servir con objetividad los intereses generales y actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

Con base en estos criterios de actuación, y en el actual contexto económico y social, en el que todas las Administraciones Públicas están inmersas en grandes desequilibrios económicos y presupuestarios, el Gobierno de Aragón considera imprescindible adoptar medidas destinadas a lograr una utilización eficiente de los recursos públicos y la contención del gasto en las Administraciones Públicas, y para requiere que cuando los beneficiarios de las subvenciones sean Administraciones Públicas deberán tener aprobado un Plan de Racionalización de gasto corriente con el alcance y contenido que se establezcan en las bases reguladoras de la subvención.

Tienen como finalidad el Plan proponer iniciativas que incidan en la reducción del gasto en

operaciones corrientes, entre los que pueden destacarse medidas referidas a la adquisición y el uso racional del material y del equipamiento; al funcionamiento de las instalaciones y la gestión energética eficiente de las mismas; o a las indemnizaciones por razón de servicio. Y por otro lado, el presupuesto ya recoge la reducción del gasto en transferencias corrientes (Capítulo IV del Presupuesto de la Comarca de Valdejalón), fundamentalmente a través de la minoración de los créditos destinados a tal finalidad.

ÁMBITO SUBJETIVO.

El presente Plan se aplicará a la Comarca de Valdejalón en todas sus áreas competenciales.

II. MEDIDAS RELATIVAS AL GASTO EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS

-Desplazamientos.

Se adoptarán medidas para reducir al máximo los gastos de desplazamiento y transporte en los casos en que sea posible garantizando la debida prestación del servicio que de lugar al desplazamiento.

La realización de viajes oficiales con indemnización por razón del servicio se limitarán a las estrictamente indispensables.

En relación con los gastos de desplazamiento interurbanos, estos deberán realizarse, siempre que sea posible, en transporte público y en clase turista.

-Telefonía fija y móvil.

Se revisará la organización de la telefonía, fija y móvil, y adoptando, además, las siguientes medidas:

Se limitará el número de líneas de telefonía fija de los edificios en los que presta sus servicios la Comarca y de telefonía móvil, en función de las necesidades debidamente acreditadas.

Se potenciarán al máximo las comunicaciones por correo electrónico, ya que resultan más económicas que las comunicaciones telefónicas y postales.

Con carácter general y en atención a las diferentes formas de comunicación previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo se utilizarán medios electrónicos.

Se reducirán el número de unidades de telefonía móvil en atención a las necesidades acreditadas.

Se realizará un seguimiento de consumo de la telefonía móvil y fija. Se facilitará a los diferentes centros y usuarios información mensual de los consumos telefónicos con objeto de que sus responsables corrijan los excesivos o injustificados.

Los teléfonos móviles corporativos serán desactivados para su uso en el extranjero. Cuando para algún desplazamiento fuera necesario el interesado requerirá la autorización de la Vicepresidenta 2ª, delegada de Régimen interior y personal.

- Reproducción gráfica de impresoras y equipos multifuncionales.

Con carácter general se dejarán de adquirir impresoras de puesto.

Las tareas de impresión se realizarán preferentemente a través de equipos multifuncionales, en blanco y negro, cuyo número se limitará al mínimo imprescindible.

Los equipos multifuncionales en color se restringirán con carácter general

Todos los documentos se imprimirán a doble cara para reducir el consumo de papel.

Para racionalizar el uso de papel institucional, al imprimir documentos se utilizará la cabecera informática identificativa de la Comarca.

Los documentos de saluda y demás protocolarios se elaborarán preferentemente con medios propios de la Comarca.

Las fotocopiadoras solamente estarán en funcionamiento durante la jornada de trabajo, debiendo permanecer desconectadas el resto del tiempo.

Cuando se detecte una utilización elevada respecto a los valores medios habituales de la máquina o el consumo de fotocopias o de papel represente un consumo excesivo en función del número de empleados públicos y los cometidos y tareas atribuidos, se pondrá en conocimiento de la Vicepresidencia 2ª para que adopte las medidas adecuadas o justifique, en su caso, el alto grado de utilización.

Quedará prohibida la reproducción total o parcial de libros y las fotocopias de carácter particular. Se eliminarán progresivamente en la medida de lo posible los documentos periódicos (informes, memorias, boletines....) en soporte papel, utilizando para su difusión el envío por correo electrónico o la página web de la Comarca.

Con carácter general se eliminarán las publicaciones en papel sustituyéndolas por publicaciones digitales

Se licitará el contrato de renting para el mantenimiento y sustitución de las copadoras y así optimizar el coste de las mismas.

- **Recepción, distribución y salida de correo y paquetería.**

Se evitará, en la medida de lo posible, el carácter urgente de los envíos, por su alto coste.

La utilización de acuses de recibo se limitará a las comunicaciones postales que sirvan para cómputo de plazo en recursos, para acreditación de notificaciones recogidas en la normativa vigente o en casos excepcionales o autorizados.

-**Consumo eléctrico.**

En materia de consumo eléctrico se fomentará la adopción de las siguientes medidas:

El responsable de cada edificio comprobará si la potencia contratada es acorde a la demandada y promoverá la modificación en caso necesario. Se revisará el consumo de energía reactiva y se instalarán dispositivos de compensación cuando su costo compense lo facturado.

En las zonas de paso de los edificios se buscará una distribución más eficiente de los puntos de luz y se utilizarán lámparas de bajo consumo o lámparas de tecnología LED.

En los espacios de trabajo se utilizarán luminarias de alto factor con balastos electrónicos.

Se instalarán elementos automáticos o temporizados para el encendido y apagado de la iluminación. El personal subalterno comprobarán la desconexión del alumbrado, fotocopiadoras, ordenadores, impresoras y, en general, cualquier equipo que precise electricidad para su funcionamiento, al término de la jornada.

Se fomentarán medidas de racionalización de jornada de trabajo que permitan la reducción de las horas efectivas de apertura de los edificios administrativos para llevar a cabo un ahorro energético.

Los termostatos de calefacción no podrán superar los 19° C y los de aire acondicionado no bajarán de 27° C.

Desde la Consejería de Hacienda se fomentaran inversiones para la mejora del sistema de ventanas lo que redundará en un mejor aislamiento térmico, así como la mejora del sistema de Climatización, sustituyéndolo por instalaciones de bajo consumo energético.

- Ahorro de agua.

En materia de consumo de agua se fomentará la adopción de las siguientes medidas:

Se realizarán vigilancias y observaciones periódicas en las instalaciones para evitar fugas y pérdidas. En las posibles reformas o cuando sea necesario su reposición se implantarán mecanismos de ahorro de agua tales como válvulas reguladoras de caudal, reguladores de doble descarga o descarga parcial en cisterna.

-Indemnizaciones por razones del servicio.

Las comisiones de servicio con derecho a indemnización, que estarán en todo caso justificadas, deberán limitarse a las estrictamente indispensables.

Salvo casos inevitables y expresamente justificados, la participación en reuniones que originen indemnizaciones por razón del servicio se realizarán con la asistencia de un solo empleado público.

- Publicidad institucional.

De conformidad con las recomendaciones del Tribunal de Cuentas en informe de fecha 21 de julio de 2011, se desarrollará con arreglo a los siguientes criterios:

La publicidad institucional no se utilizará para dar a conocer los logros que consigue la Administración.

La publicidad y comunicación institucional estarán al estricto servicio de las necesidades e intereses de los ciudadanos, para facilitar el ejercicio de sus derechos y promover el cumplimiento de sus obligaciones, así como para informar sobre circunstancias que afecten al correcto funcionamiento de los servicios de interés general.

- Honorarios por impartición de formación.

Se potenciarán los cursos de formación de asistencia promovida por la Comarca de Valdejalón vía telemática.

- Contratos de alquiler.

Se revisarán los contratos de renting de bienes y equipos.

Se evitará la contratación de arrendamientos para la ubicación de servicios públicos de la Administración de la Comarca de Valdejalón, y se procederá, conforme con los términos pactados en cada contrato, a la rescisión de los actualmente vigentes, en función de la disponibilidad de espacios propios.

- Bienes muebles.

Se reducirá el gasto de inversión en bienes muebles con las siguientes medidas:

Se limitará la adquisición de nuevo inmovilizado material a los supuestos estrictamente necesarios para el funcionamiento de los servicios.

Se fomentará la reutilización del mobiliario usado en buenas condiciones y que se encuentre disponible. La vida útil del mobiliario y material de oficina se estima en un tiempo mínimo de ocho años, de tal manera que esos bienes no serán repuestos con anterioridad, salvo que consten razones justificadas de su especial deterioro.

-Gasto en reuniones y conferencias.

Se reducirá el gasto en reuniones y conferencias con las siguientes medidas:

Todas las reuniones de trabajo organizadas por los diferentes servicios de la Comarca se harán preferentemente en sus propias instalaciones, utilizando medios propios siempre que sea posible, se planificará de manera que, en la medida de lo posible, se evite incurrir en gastos de manutención y alojamiento.

Se potenciará la utilización de los sistemas de videoconferencia de manera que se puedan reducir los desplazamientos de personal entre localidades.

Toda la documentación necesaria para la celebración de una reunión se enviará al personal convocado a la misma por medios electrónicos, que solo la imprimirá en los casos estrictamente necesarios.

-Contratación pública.

En materia de contratación pública se adoptarán las siguientes medidas:

Sólo se instará la celebración de contratos cuando se trate de atender una necesidad pública, debidamente identificada en el expediente, y se carezca de medios propios para su ejecución.

Se impulsarán los procedimientos de racionalización de la contratación previstos en la normativa reguladora de la contratación pública.

III.- CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS ANTERIORES

Las medidas anteriores se trasladarán por medios electrónicos a través de la Vicepresidencia 2ª, que ostenta delegación en materia de Régimen Interior, a todos los Consejeros y empleados públicos de los diferentes servicios de la Comarca de Valdejalón para su debida observancia, que se responsabilizarán del cumplimiento de estas medidas, en su ámbito de competencias propio, y remitirán anualmente una Memoria de ejecución y resultados de la aplicación de este Plan a la Vicepresidencia 2ª.

El incumplimiento reiterado de las medidas contempladas en el Plan podrá dar lugar a la interposición de reparos por Intervención en los expedientes afectados por estos incumplimientos.

IV.- ENTRADA EN VIGOR

Las medidas recogidas en los anteriores puntos son de aplicación inmediata a partir de la aprobación del presente Plan, a excepción de las que requieran una modificación de los acuerdos o normativa reguladora actualmente vigente o que se requiera la tramitación de procedimientos para la revisión de los contratos que actualmente están en vigor y les afectan. Respecto a estas últimas medidas se iniciarán los trámites necesarios para que puedan ser aplicadas cuanto antes.

V.- SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Vicepresidencia 2ª (Régimen interior), a través de las Memorias o de datos que pueda recabar por otros procedimientos, realizará el seguimiento y controlará la aplicación y resultados del presente Plan.”

SEGUNDO.- Dar cuenta la Consejo Comarcal en la primera sesión que celebre y publicar el contenido del Plan donde corresponda para su debido conocimiento.

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

7. DAR CUENTA DEL MANIFIESTO 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER.

Previa lectura por el Sr. Secretario en los siguientes términos:

“MANIFIESTO 8M “DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

Hoy, 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, hay quién puede pensar que no hay tantos motivos para seguir leyendo manifiestos. Es verdad que hay otras luchas importantes, como la lucha por la paz y nos acordarnos de las guerras en Ucrania o en Gaza, o como la lucha por el cuidado del medio ambiente, sin olvidar la lucha contra la pobreza que provoca que tantas personas quieran salir de su país.

Pero todo cobra sentido cuando los estudios científicos nos demuestran que, en las guerras, la violencia, la pobreza y la inmigración, las víctimas tienen sobre todo rostro de mujer.

Y sí, un año más, necesitamos seguir reivindicando el 8 de marzo como una causa necesaria y justa, que además, en el mundo globalizado en el que vivimos, acompaña a otras.

La IGUALDAD de género no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los pilares esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Recordemos que todavía hay muchos lugares en el mundo, lejanos y no tanto, en los que ser mujer determina un futuro difícil de sometimiento y precariedad. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población, y por lo tanto también la mitad de su potencial, pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

Quizá hemos avanzado en nuestra sociedad en cuanto a derechos “sobre el papel”, pero queda mucho camino por recorrer en la práctica: en cuanto a tipos de trabajos que desempeñan tradicionalmente las mujeres, salarios bajos, violencia y explotaciones sexuales, acceso a cargos públicos y privados, oportunidades y libertades.

Desde la Comarca de Valdejalón queremos invitar a la siguiente reflexión: Si en ESENCIA, los seres humanos somos iguales, ¿por qué cuesta tanto la IGUALDAD efectiva y real? Somos mujeres que corremos maratones, somos hombres que cocinamos, somos mujeres que pintamos cuadros, somos hombres que nos enterneceamos ante una bella canción, somos mujeres que dirigimos empresas, somos hombres que cuidamos en los hospitales, somos niñas que soñamos con ir a Marte, somos niños que nos vestimos de rosa, somos jóvenes que queremos bailar,

somos personas que lloramos y que reímos, que vestimos como queremos, que amamos como sentimos...

¡Y claro que tenemos diferencias! Diferencias que nos enriquecen. Pero en el fondo compartimos la misma ESENCIA. Porque no puede ser de otro modo.

La Comarca de Valdejalón anima a celebrar el día de las Mujeres, desde la reflexión y el diálogo, contribuyendo cada día a construir IGUALDAD”.

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

8. DAR CUENTA DEL PMP-MOROSIDAD.

Previa explicación por el Sr. Presidente en los siguientes términos:

“INFORME:

PRIMERO. Se detalla a continuación una relación de las obligaciones de la Entidad Local, en la que se especifica el número y cuantía de las obligaciones pendientes en las que se esté incumpliendo el plazo.

El Informe trimestral contempla la siguiente información:

- a. Pagos realizados en el trimestre.
- b. Intereses de demora pagados en el trimestre.
- c. Facturas o documentos justificativos pendientes de Pago al final del trimestre.
- d. Detalle del período medio de pago global a proveedores y del período medio de pago mensual y acumulado a proveedores.

Entidad: Comarca de Valdejalón
Informe correspondiente al ejercicio: 2023
Trimestre: Cuarto

Periodos de PMP incluidos	PMP (días)
4º trimestre año 2023	20,27

(Ratio de operaciones pagadas (días 20,68; importes pagos realizados: 283.138,14€; ratio operaciones pendientes 13,05; importes pendientes de pago 16.232,00€; pmp (días: 20,27)

Se cumple pmp puesto que es inferior a 30 días.

Como ya se informó en el cálculo derivado del PMP del tercer trimestre, el incremento de días de pmp respecto de trimestres anteriores, se debe a que se ha realizado una revisión y rectificación del criterio de cálculo que utilizaba el programa de contabilidad para obtener el periodo medio de pago, de manera que se ha realizado un punteo de cada una de las operaciones para la adaptación más estricta a la normativa.

Morosidad:

Asimismo también se ha realizado un punteo de todas las operaciones para su adaptación de la manera lo más cercana posible a lo determinado en la normativa reguladora, teniendo en cuenta la existencia de limitaciones en el programa de contabilidad. Se observa que podrían obtenerse resultados mejores de morosidad por ejemplo si se efectuase la firma de la conformidad de las facturas con

mayor rapidez, y en el supuesto de disconformidad su rechazo de forma rápida. Debe valorarse esta recomendación a efectos de mejorar en los resultados.

a) Pagos Realizados en el Periodo

Pagos realizados en el trimestre	Período medio pago (PMP) (días)	Dentro período legal pago		Fuera período legal pago	
		Número pagos	Importe total	Número pagos	Importe total
Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	25,44	195	227.488,28	59	47.807,06
20.- Arrendamientos y Cánones	95,57	3	1.807,74	2	2.856,17
21.- Reparaciones, Mantenimiento y Conservación	24,84	13	3.917,88	6	1.046,27
22.- Material, Suministros y Otros	24,22	179	221.762,66	51	43.904,62
23.- Indemnizaciones por razón del servicio	0,00	0	0,00	0	0,00
24.- Gastos de Publicaciones	0,00	0	0,00	0	0,00
26.- Trabajos realizados por Instituciones s. f. de lucro	0,00	0	0,00	0	0,00
Inversiones reales	11,53	7	6.042,80	0	0,00
Otros Pagos realizados por operaciones comerciales	22,00	2	1.800,00	0	0,00
Pagos Realizados Pendientes de aplicar a Presupuesto	0,00	0	0,00	0	0,00
Total pagos realizados en el trimestre	25,12	204	235.331,08	59	47.807,06

b) Intereses de Demora Pagados en el Periodo:

Intereses de demora	Intereses de demora pagados en el período	
	Número pagos	Importe total intereses
Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	0	0,00
Inversiones reales	0	0,00
Otros Pagos realizados por operaciones comerciales	0	0,00
Pagos Realizados Pendientes de aplicar a Presupuesto	0	0,00

Total intereses de demora pagados	0	0,00
--	----------	-------------

c) Facturas o Documentos Justificativos Pendientes de Pago al Final del Periodo:

Facturas o Documentos Justificativos Pendientes de Pago al Final del Periodo	Período medio pago Pendiente (PMPP) (días)	Dentro período legal pago al Final del Periodo		Fuera período legal pago al Final del Periodo	
		Número pagos	Importe total	Número pagos	Importe total
Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	13,20	73	145.007,01	3	830,94
20.- Arrendamientos y Cánones	0,00	0	0,00	0	0,00
21.-Reparaciones, Mantenimiento y Conservación	9,66	8	5.343,10	1	17,09
22.-Material, Suministros y Otros	13,33	65	139.663,91	2	813,85
23.- Indemnizaciones por razón del servicio	0,00	0	0,00	0	0,00
24.-Gastos de Publicaciones	0,00	0	0,00	0	0,00
26.- Trabajos realizados por Instituciones s. f. de lucro	0,00	0	0,00	0	0,00
Inversiones reales	11,75	6	16.487,92	0	0,00
Otros Pagos realizados por operaciones comerciales	0,00	0	0,00	0	0,00
Pagos Realizados Pendientes de aplicar a Presupuesto	0,00	0	0,00	0	0,00
Total operaciones pendientes de pago a final del trimestre	13,05	79	161.494,93	3	830,94

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

9. DAR CUENTA DEL 4T EJECUCIÓN TRIMESTRAL.

Previa explicación por el Sr. Felipe en los siguientes términos:

“INFORME DE INTERVENCIÓN 3/2024

Expediente. 71/2024: Ejecución presupuestaria del CUARTO trimestre de 2023

En cumplimiento del artículo 207 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, Regla número 8 de Orden EHA/4041/2004, de 23 de noviembre, por la que se aprueba la Instrucción del modelo Normal de Contabilidad Local se procede a remitir al Consejo Comarcal, por conducto de la Presidencia, la ejecución del cuarto trimestre de 2023.

1. LEGISLACIÓN APLICABLE:

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.
- Base 53ª de Ejecución del Presupuesto para 2023.
- Orden EHA/1781/2013, de 20 de septiembre, por la que se aprueba la Instrucción del modelo Normal de Contabilidad Local.
- Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera recoge en su artículo 16 las Obligaciones trimestrales de suministro de información.

2. INFORME:

El Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales establece en su artículo 207 que la Intervención de la entidad local remitirá al Pleno de la entidad, por conducto de la presidencia, información de la ejecución de los presupuestos y del movimiento de la tesorería por operaciones presupuestarias independientes y auxiliares del presupuesto y de su situación, en los plazos y con la periodicidad que el Pleno establezca.

Así, la Base 53 de ejecución del Presupuesto establece que esta información será trimestral. Igualmente, la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera establece en su artículo 27 *La Instrumentación del principio de transparencia*

[...] 3. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas podrá recabar de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales la información necesaria para garantizar el cumplimiento de las previsiones de esta Ley, así como para atender cualquier otro requerimiento de información exigido por la normativa comunitaria.

La información suministrada contendrá, como mínimo, los siguientes documentos en función del periodo considerado:

[...]c) Liquidaciones trimestrales de ingresos y gastos, o en su caso balance y cuenta de resultados, de las Corporaciones Locales.

Así, la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera recoge en su artículo 16 las *Obligaciones trimestrales de suministro de información.*

Antes del último día del mes siguiente a la finalización de cada trimestre del año se remitirá la siguiente información:

1. *La actualización de los presupuestos en ejecución, incorporadas las modificaciones presupuestarias ya tramitadas y/o las previstas tramitar hasta final de año, y de las previsiones de ingresos y gastos de las entidades sujetas al Plan general de Contabilidad de Empresas o a sus adaptaciones sectoriales, y sus estados complementarios.*

2. *Las obligaciones frente a terceros, vencidas, líquidas, exigibles, no imputadas a presupuesto.*

3. *La información que permita relacionar el saldo resultante de los ingresos y gastos del presupuesto con la capacidad o necesidad de financiación, calculada conforme a las normas del Sistema Europeo de Cuentas.*

4. *La actualización del informe de la intervención del cumplimiento del objetivo de estabilidad, de la regla de gasto y del límite de la deuda.*

5. *Un resumen del estado de ejecución del presupuesto acumulado a final de cada trimestre, de los ingresos y gastos del presupuesto, y de sus estados complementarios, con indicación de los derechos recaudados del ejercicio corriente y de los ejercicios cerrados y las desviaciones respecto a las previsiones.*

Los estados de ejecución, para el mismo periodo, de los ingresos y gastos, para las entidades sujetas al Plan General de Contabilidad de Empresas o a sus adaptaciones sectoriales.

6. *La situación de los compromisos de gastos plurianuales y la ejecución del anexo de inversiones y su financiación.*

7. *El informe trimestral, regulado en el artículo 4 de la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.*

8. *Las actualizaciones de su Plan de tesorería y detalle de las operaciones de deuda viva que contendrá al menos información relativa a:*

a) *Calendario y presupuesto de Tesorería que contenga sus cobros y pagos mensuales por rúbricas incluyendo la previsión de su mínimo mensual de tesorería.*

b) *Previsión mensual de ingresos.*

c) *Saldo de deuda viva.*

d) *Impacto de las medidas de ahorro y medidas de ingresos previstas y calendario previsto de impacto en presupuesto.*

e) *Vencimientos mensuales de deuda a corto y largo plazo.*

f) *Calendario y cuantías de necesidades de endeudamiento.*

g) *Evolución del saldo de las obligaciones reconocidas pendientes de pago tanto del ejercicio corriente como de los años anteriores.*

h) *Perfil de vencimientos de la deuda de los próximos diez años.*

9. *Los datos de ejecución previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 7 relativos a las unidades integrantes del sector Administraciones Públicas de la contabilidad nacional así como el número de efectivos referidos al último día del trimestre anterior.*

10. Del cumplimiento de la obligación de suministro de información a la que se refiere este precepto, y en lo que se refiere a los tres primeros trimestres da cada año, quedarían excluidas las Corporaciones Locales de población no superior a 5.000 habitantes, salvo la información mencionada en los apartados 7 y 8 anteriores.»

Igualmente, conforme a la Guía publicada por el Ministerio para la remisión de información tampoco se prevé la remisión en cuanto al cumplimiento de la regla de gasto.

Igualmente, conforme a la Guía publicada por el Ministerio para la remisión de información tampoco se prevé la remisión en cuanto al cumplimiento de la regla de gasto.

Para el cuarto trimestre el Ministerio ha habilitado en la plataforma para remitir la siguiente información descrita,

F.0 Datos de control

F.0.2 Observaciones de la Intervención

Datos presupuesto actualizado y ejecución

F.1.1.1 Resumen Clasificación Económica

F.1.1.2 Desglose de Ingresos corrientes

F.1.1.3 Desglose de Ingresos de capital y financieros

F.1.1.4 Desglose de Gastos corrientes

F.1.1.5 Desglose de Operaciones de capital y financieras

F.1.1.8 Remanente de Tesorería

F.1.1.9 Calendario y Presupuesto Tesorería

F.1.1.10 Resumen de estado de ejecución del presupuesto

F.1.1.12 Dotación de plantillas y retribuciones

F.1.1.13 Deuda viva y vencimiento mensual previsto en próximo trimestre

F.1.1.14 Perfil de vencimiento de la deuda en los próximos 10 años

F.1.1.16 Pasivos Contingentes

F.1.1.17 Beneficios fiscales y su impacto en la recaudación

F.1.1.18 Préstamos morosos

Anexos información (formularios requeridos por la IGAE)

F.1.1.B1 Ajustes Informe de Evaluación para relacionar Ingresos/Gastos con normas SEC

F.1.1.B2 Información para la aplicación de la Regla del Gasto

Anexo IA1 Intereses y rendimientos devengados en el ejercicio (gastos)

Anexo IA3 Intereses de operaciones con otras Administraciones Públicas

Anexo IA4 Aavales de la Entidad

Anexo IA5 Flujos internos

Anexo IB1 Ventas de acciones y participaciones

Anexo IB2 Inversiones efectuadas por empresas públicas por cuenta de la Entidad local

Anexo IB3 Adquisición de acciones y participaciones

Anexo IB4 Operaciones atípicas

Anexo IB5 Movimientos cuenta "Acreedores por operaciones devengadas"

Anexo IB6 Contratos de arrendamiento financiero

Anexo IB7 Asociaciones público-privadas

Anexo IB8 Compraventa a plazos

Anexo IB9 Movimientos de la cuenta "Acreedores por devolución de ingresos"

Anexo IB10 Intereses y rendimientos devengados (ingresos)

Anexo IB11 Cambios normativos que suponen variaciones permanentes de recaudación

Anexo IB12 Detalle de gastos financiados con fondos de la UE o de otras AAPP

Anexo IB13 Contratos sale and lease back

Anexo IB14 Préstamos fallidos concedidos en el periodo

Anexo IB15 Medidas de Racionalización

Información relacionada con los mecanismos MRR y REACT-UE de la Unión Europea

F.1.1.2 Desglose de Ingresos corrientes referidos solo a los fondos recibidos del MRR

F.1.1.3 Desglose de Ingresos de Capital y Financieros referidos solo a los fondos recibidos del MRR

F.1.1.4 Desglose de Gastos Corrientes referidos solo a los fondos recibidos del MRR

F.1.1.5 Desglose de Operaciones de Capital y Financieras, solo fondos recibidos del MRR

Anexo IA5 Flujos internos referidos solo a los fondos recibidos del MRR

Anexo IB5 Movimientos cuenta "acreedores por operaciones devengadas", solo fondos recibidos del MRR

Anexo IB16 Fondos de la Unión Europea recibidos por CCLL. Detalle de cuestionarios F.1.1.2/F.1.1.3

Gastos financiados con cargo a componentes/inversiones

F. MRR Gastos CI Consolidado de la Corporación Local, gastos financiados por el MRR con cargo al componente/inversión

Por todo ello, esta Intervención remite al CONSEJO COMARCAL, por conducto de la presidencia, la siguiente información, además de los listados remitidos al Ministerio relacionados anteriormente.

1. Actualización de los presupuestos, incorporadas las modificaciones presupuestarias ya tramitadas y previstas a 31/12/2023.
2. Resumen del estado de ejecución del presupuesto acumulado a 31/12/2023, de los ingresos y gastos del presupuesto, con indicación de los derechos recaudados del ejercicio corriente.
3. Estados complementarios: Resultado presupuestario a 31/12/2023 y Remanente de Tesorería a 31/12/2023.
4. Ingresos y pagos de ejercicios cerrados y variación de resultados de cerrados a 31/12/2023.
5. CALENDARIO Y PRESUPUESTO DE TESORERÍA del cuarto trimestre de 2023.
6. Cálculo de las previsiones de fin de ejercicio de 2023 a 31/12/2023.
7. Informe de Intervención de estabilidad y nivel de deuda.

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

10. **DAR CUENTA DEL DECRETO 64/2024 DE 16 DE FEBRERO DE APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO Y ACOSO.**

Previa lectura por el Sr. Secretario en los siguientes términos:

“D. JESÚS BAZÁN SANZ, PRESIDENTE DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN,

En La Almunia de D^a Godina, a día de la firma electrónica,

Visto que es obligación para la Administraciones Públicas respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Visto que se debe aprobar al inicio de cada legislatura de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

Vista acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Valdejalón de fecha 19 de septiembre de 2023.

Vistas las actas de negociación de dicha comisión de fechas 14 de noviembre de 2023 y 4 de diciembre de 2023.

Vista el acta de aprobación del Plan de Igualdad de fecha 16 de febrero de 2024 y Acta de autorización de registro de dicho plan de fecha 16 de febrero de 2024.

Visto informe de Secretaria-Tecnico RRHH nº9 , de fecha 16 de febrero de 2024.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, mediante la presente

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar el I Plan de Igualdad aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de la Comarca de Valdejalón (2024-2027), que se transcribe a continuación:

INTRODUCCIÓN

Presentación y sector de actividad de Comarca de Valdejalón

La comarca de Valdejalón se ubica en el suroeste de la provincia de Zaragoza. Su sede central se ubica en la localidad de La Almunia de Doña Godina.

Como su propio nombre indica, la comarca se extiende por el valle medio y bajo del río Jalón, cerca de su desembocadura en el Ebro. Es un terreno llano, con algunas elevaciones mayores en la periferia. Las localidades más conocidas de la comarca, entre otras, son: La Almunia de Doña Godina, Épila, Calatorao, Urrea de Jalón o Ricla.

La naturaleza de las comarcas en la Comunidad Autónoma de Aragón se expone en el Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón. Las competencias de la comarcas vienen establecidas en el artículo 3 de dicha normativa.

Desde la Comarca de Valdejalón se gestionan las siguientes áreas:

- Servicios Sociales
- Deportes
- Turismo
- Recogida de residuos
- Cultura y Patrimonio
- Juventud
- Protección civil

El número total de personas ocupadas en el sector público en Aragón, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el cuarto trimestre de 2022 fue de 106.500 personas, de las cuales, 40.100 son hombres (37,65%) y 66.400 (62,34%) son mujeres, encontrándose feminizada.

Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad

COMARCA DE VALDEJALÓN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN**, con CIF: P5000032B, y domicilio social en Av. María Auxiliadora, 2, de La Almunia de Doña Godina (Zaragoza), promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la entidad para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN**, que cuenta con un centro de trabajo, ubicado en la provincia de Zaragoza y con una cantidad de trabajadores comprendida entre 50 y 100. Que la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN** dispone de representación legal de las personas trabajadoras por lo que este será negociado con dicha representación.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - a. Proceso de selección y contratación
 - b. Clasificación profesional

- c. Formación
 - d. Promoción profesional
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
4. Que la entidad señala como domicilio a efectos de comunicaciones el domicilio fiscal y como persona de contacto a Sandra Bona Salinas

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Dña. Piroska Zita Chioreanu, representante legal de la entidad, a efectos de negociación

Determinación de las Partes que los conciertan

COMARCA DE VALDEJALÓN posee una plantilla superior a 50 personas trabajadoras. Por ello, la comisión negociadora se ha conformado siguiendo lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Es por ello que, con fecha **19 de septiembre de 2023** la representación de la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN** y la representación de las personas trabajadoras se comprometieron a iniciar la elaboración y la negociación del mismo, así como garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa. La estructura y reglamento de esta comisión queda reflejada en el acta de constitución. La finalidad de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que, los acuerdos y medidas adoptadas a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, formada por:

De una parte, como representación de la entidad:

- D^a. Piroska Zita Chioreanu
- D. Jose M^a Julve Larraz
- D^a Cristina Pilar Berges Ramo

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- D^a. Francisca Val Cruces (UGT)
- D^a Ángeles Gracia Millán (CCOO)
- D^a. Esperanza Pascual Lacarcel (UGT)

La Comisión ha sido la responsable de la recogida y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de la consultora Explotación de Software Integral, S.L.

Esta Comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el Plan de Igualdad de la empresa.

Ámbito de aplicación y vigencia del

El presente plan de igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en **COMARCA DE VALDEJALÓN** sino también a la sociedad en general.

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Asimismo, en este contexto, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El presente Plan de Igualdad mantendrá su vigencia durante 4 años, comenzando su vigencia el día en que se firma por las partes, 16 de febrero de 2024, prolongándose hasta el 15 de febrero de 2028, siendo su ámbito territorial la provincia de **ZARAGOZA**.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Plan de Igualdad, durante el año 2027, con la intención y el compromiso de alcanzar un acuerdo al respecto antes de la finalización del período de vigencia del I Plan de Igualdad.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, que concretará la Comisión de Seguimiento. No obstante, este plazo de realización podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales o por voluntad de las partes. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

El proceso se formalizó el **19 de septiembre de 2023** con la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad. En fecha, **16 de febrero de 2024** se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa para el periodo 2023-2027.

Marco Legal

Hasta llegar a la norma reguladora de la confección y registro del presente Plan de igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre, han sido muchas las declaraciones institucionales y normas jurídicas que han tratado y desarrollado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando en el ámbito internacional y por tanto de aplicación más genérica:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en julio de 2010 ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijín 1995 y sus diferentes seguimientos).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Artículo 14 principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. Modifica el artículo 6 del Tratado de la U.E. para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Consejo de Europa. 2011 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres. Ratificado por España el 6 de junio de 2014.
- Numerosas Directivas y recomendaciones de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores) y la Recomendación de la comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

En el ámbito más concreto de España, como principio genérico y derecho fundamental la igualdad entre géneros fue consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»* y artículo 9.2 *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

A pesar de esta declaración genérica contenida en la carta magna no se aprobaron normas concretas que promovieron la igualdad de géneros hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, posteriormente desarrollada mediante Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural. Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo, propone

una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden alcanzarla, creando un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas normas fueron mejoradas por las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre y sobre todas el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Seguidos de los actuales RDL 901/2020 de 13 de octubre sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de las Comunidad Autónoma de Aragón se han aprobado asimismo las siguientes normas:

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

Glosario de términos

Acción positiva: Medida, acción o plan compensatorio dirigido a corregir situaciones de discriminación por razón de sexo. Estas acciones deberán ser razonables, proporcionales y temporales.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el «género».

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Conciliación vida familiar, laboral y personal: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Contrato social de género: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones.

Discriminación (directa): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva: Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Diferencia debida al género: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres: Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres.

División sexual del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Doble jornada: Combinación del trabajo productivo (relación laboral) y el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) que muchas mujeres asumen en su totalidad, suponiendo una gran acumulación de trabajo y presentando efectos negativos para la salud.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

Roles de género: Comportamientos que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad formal: Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real: Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje inclusivo: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming: La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Patriarcado/Patriarcal: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Suelo pegajoso: Obstaculización en el avance de las carreras profesionales de las mujeres, atándolas a determinados puestos de trabajo, caracterizados por una alta precarización, temporalidad y parcialidad.

ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Planificación y fuentes

Para la recogida de datos se ha hecho uso de la información oficial proporcionada por la dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN**, así como una serie de análisis internos que posibilitan la observancia de los parámetros necesarios para realizar este diagnóstico. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2022, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Estas materias han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre las personas trabajadoras para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de

Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

Metodología

El diagnóstico de **COMARCA DE VALDEJALÓN** ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El proceso para elaborar el diagnóstico dentro de **COMARCA DE VALDEJALÓN** se ha desarrollado en varias fases progresivas de recogida de datos cuantitativos para hacer visible la situación de partida de la plantilla con relación a la situación de igualdad en las diferentes materias previamente indicadas y detectar la existencia de segregación por razón de género en la empresa. Para ello, se deben de identificar dos tipos de segregación: horizontal y vertical. Por un lado, la segregación vertical muestra la concentración de mujeres respecto del conjunto total de la plantilla, siendo su consecuencia principal el “*suelo pegajoso*”. Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, siendo su consecuencia principal el “*techo de cristal*”.

Esta información cuantitativa se completó con un análisis cualitativo en el que se analizan datos relativos a procesos de contratación y promoción, comunicación, entre otros. En conclusión, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

El análisis del diagnóstico nos arroja los siguientes resultados principales. Por un lado, el compromiso con la igualdad de **COMARCA DE VALDEJALÓN** no es una cuestión de mero cumplimiento normativo, puesto que han visto necesaria la incorporación de un enfoque de género, estableciendo este principio como valor fundamental dentro de la organización. De esta manera ya, por ejemplo, se han establecido protocolos y medidas a fin de objetivar procesos de promoción y conciliación.

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la plantilla, se han recogido los datos según criterios que, de algún modo, han definido las plantillas fruto también del trabajo de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

1. Plantilla total en activo: se ha valorado para el análisis de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras activos a fecha de 31 de diciembre de 2022, independientemente de la forma de contratación y del convenio de aplicación, analizando de esta manera el total de la plantilla a la fecha referida.

2. Plantilla total periodo de 2022: se ha valorado para el análisis de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras que han estado en activo en el seno de **COMARCA DE VALDEJALÓN** durante el periodo de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022 a fin de poder observar la movilidad en la contratación, las altas y las bajas en la empresa

3. Valoración de puestos de trabajo: para la valoración de puestos de trabajo se ha hecho uso de un método cuantitativo de puntuación por factores, a fin de obtener una información más completa sobre los puestos de trabajo.

Los resultados se han interpretado atendiendo a los siguientes índices:

Índice de Distribución (indicador inter sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres/Total (% m/t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- % hombres/Total (% h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- % mujeres/mujeres Total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
- % hombres/hombres Total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.

- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por la función del área de administración del departamento de Operaciones con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como los Convenios Colectivos de aplicación, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente, ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la organización, así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Datos de la empresa

Datos de referencia	
Razón social	COMARCA DE VALDEJALÓN
CIF	P-5000032-B
Dirección social	Avda. de María Auxiliadora, n.º 2, CP 50100, La Almunia de Doña Godina (Zaragoza).
Teléfono	97681880
Correo electrónico	info@valdejalon.es

Responsable de la entidad

Nombre	Cargo	Sexo
Jesús Bazán Sanz	Presidente	Mujer

Responsable de Igualdad

Nombre	Cargo	Sexo
Sandra Bona	Técnico/a RRHH	Mujer

Dimensión

Plantilla					
Trabajadores/as	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer	Total
TOTAL	6	72	7,69%	92,31%	78

Organigrama

SECRETARÍA/INTERVENCIÓN						
TÉCNICO/A ADMON GENERAL - RRHH	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	TÉCNICO/A INFORMÁTICO	TÉCNICO/A DE DEPORTES	DIRECTOR/A COORDINADOR/A SERVICIOS SOCIALES		
				TRABAJADORES/ AS SOCIALES/ TRABAJADOR /A SOCIAL CAMPAÑA AGRICOLA	EDUCADORES/AS SOCIALES	PSICÓLOGO/A
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS FUNCIONARIOS RRHH	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS /AS FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD		AUXILARES ADMINISTRATIVOS/AS SSB/ AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A CAMPAÑA AGRICOLA		
				AUXILARES DE AYUDA A DOMICILIO/AUXILIARES DE LIMPIEZA		
SUBALTERNO/A						

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

Condiciones generales y condiciones de trabajo

Los datos globales de la plantilla, en función del sexo, nos muestran que el porcentaje mayoritario de las personas trabajadoras de la comarca está conformado por mujeres. De este modo, un 92% del total de personas trabajadoras son del sexo femenino. Mientras que, el 7,69% restante son hombres. En total, la plantilla de la compañía está compuesta por 78 personas.

Atendiendo a este análisis global, no existe paridad entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: *"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"*.

Los datos de concentración y distribución de la plantilla, en función del rango de edad y el sexo, muestran que un elevado porcentaje de las personas trabajadoras tienen más de 45 años, en concreto, el 62,82% de la plantilla.

Al analizar los datos, desagregados por sexo, se observa que la plantilla del sexo femenino está concentrada con mayor intensidad en el rango de edad de personas mayores de 45 años, respecto a la plantilla masculina. De este modo, el 65,28% de las mujeres de la plantilla tienen más de 45 años. En el caso de la plantilla masculina, solo el 33,33% de la plantilla se encuentra en esta situación. El 66,67% del personal masculino tiene una edad comprendida entre 30 y 45 años.

Las personas trabajadoras desarrollan su jornada entre las 8:00 y las 15:30. No obstante, existe flexibilidad horaria para poder adaptar la jornada de trabajo de cada una de las personas que forman la organización.

El 66,67% de la plantilla de la comarca realizan la jornada ordinaria establecida, siendo esta de 37,50 horas semanales. Se observa que el porcentaje de la plantilla masculina que realiza una jornada de carácter completo es superior al porcentaje de las personas del sexo femenino (83,33% y 65,28%

respectivamente). No obstante, en ambos casos, el porcentaje mayoritario de las personas de ambos sexos realizan este tipo de jornada. El porcentaje de la plantilla que realiza una jornada de carácter parcial es del 33,33%.

Los datos relativos a la distribución y concentración de la plantilla, en relación al tipo de vinculación laboral, nos indican que el 17,95% del personal de la organización es personal funcionario, mientras que el porcentaje restante es personal laboral (82,05%).

El porcentaje mayoritario de las personas que tienen una relación laboral con la comarca tienen un contrato de carácter temporal, siendo las modalidades más frecuentes el contrato de interinidad a tiempo completo, y el contrato de interinidad a tiempo parcial.

Tras realizar un análisis de la distribución y concentración de la plantilla en función de la antigüedad y el sexo podemos comprobar que el rango de antigüedad más representativo es el de personas con menos de un año de antigüedad (32,05%). En el caso de la plantilla masculina, el porcentaje de personas que tienen menos de un año de antigüedad en la comarca es del 50%.

No obstante, también destaca el grupo de personas trabajadoras cuya antigüedad es superior a los cinco años, siendo este del 44,87%. En el caso de la plantilla femenina, el 46% de las personas de este sexo tienen una antigüedad superior a cinco años.

Los datos relativos a la situación familiar de las personas trabajadoras se han obtenido analizando la situación del personal de la comarca en el modelo 145 del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. En dicho modelo se establecen 3 situaciones:

Situación familiar 1 en el modelo 145

Soltero, viudo o divorciado con hijos menores de edad, que convivan con la persona trabajadora. Es decir, la persona trabajadora es la única que convive con sus hijos o hijo, y es la única persona trabajadora del hogar.

Situación familiar 2 en el modelo 145

La persona en cuestión está casada, y su pareja legal no obtiene ingresos anuales mayores a 1.500€. Si entre ellos tienen hijos, deberán rellenar el apartado 2. En este caso, pueden ser ambos los padres del hijo o hijos, o puede ser que uno de ellos sea el padre o madre, y el otro su cónyuge.

Situación familiar 3 en el modelo 145

Contribuyentes con situación distinta a las descritas anteriormente, es decir:

- Solteros sin hijos.

- Personas casadas cuyo cónyuge obtiene más de 1.500€ anuales
- Personas solteras o separadas que no convivan con su hijo.

Los datos recopilados reflejan que el 96,30% del personal de la Comarca se encuentra en la Situación 3 del modelo 145.

Respecto a los sistemas de organización y control del trabajo, cabe destacar que la comarca dispone de un sistema de fichaje(ordenador, móvil...) a través de TIQAPP. Las personas empleadas que no pueden fichar a través de los dispositivos electrónicos lo hacen en papel.

Durante el período, objeto del análisis del Informe de Diagnóstico no se ha elaborado una política para desarrollar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Los datos relativos a la clasificación profesional del personal de la comarca nos indica que entre el personal funcionario, el porcentaje mayoritario de este grupo se encuentra en el Grupo C2. En este grupo profesional, la presencia es íntegramente femenina. En el caso del personal laboral, el grupo predominante es el Grupo AP (Otras agrupaciones profesionales), en el que se encuadra el 44,87% del total de la plantilla.

En términos de concentración, se observa que el 47% del total de la plantilla femenina se encuentra en la **Agrupación AP** de la Clasificación Profesional del Personal Laboral, mientras que en el caso de la plantilla masculina, el porcentaje mayoritario de estas personas están en el Grupo A2 del personal laboral.

Formación

Al analizar el nivel formativo de la plantilla, se observa que el porcentaje mayoritario de la plantilla tienen un nivel formativo de carácter básico (Eso, estudios primarios o equivalente). El porcentaje de la plantilla con formación de carácter universitario es del 38,46%. Al analizar los datos, desagregados en función del sexo, se observa que el porcentaje de la plantilla masculina con formación universitaria (66,67%) es superior al de la plantilla femenina (36,11%). Estos resultados guardan coherencia con la clasificación profesional analizada con anterioridad, ya que en ella se ha comprobado que el porcentaje mayoritario del personal femenino se ubica en el grupo AP, mientras que la plantilla masculina se encuentra mayoritariamente en el grupo A2.

Respecto a las acciones formativas de carácter interno hay que diferenciar entre las acciones formativas de carácter obligatorio (Prevención de Riesgos Laborales) y las de carácter voluntario. Durante el período analizado no se han realizado acciones formativas voluntarias dentro de la organización.

Proceso de selección y contratación

Se han analizado el total de incorporaciones registradas en los años 2020, 2021 y 2022, siendo su número total de 35. El 57% de las mismas se produjeron en el año 2022.

Se observa que el 85,71% de las personas trabajadoras incorporadas durante este período son personas trabajadoras del sexo femenino.

Los datos relativos a la concentración y distribución de las altas registradas nos señalan que el 52,78% del personal incorporado en los años 2020, 2021 y 2022 tenía una edad comprendida entre los 30 y los 45 años. A su vez, el 44,44% del personal incorporado supera los 45 años.

Se observa que el 80% de las altas registradas en los años 2020, 2021 y 2022 se han producido entre el personal laboral de la comarca.

Se observa que el porcentaje mayoritario de las altas registradas se han producido en los grupo A2 y AP. Dicha situación se produce tanto en el caso del personal masculino, como en el caso de la plantilla femenina.

Respecto a las incorporaciones producidas, en función del tipo de contrato, se observa que la nota predominante en el caso del personal laboral ha sido la contratación de carácter temporal. De este modo, el 80% de las personas incorporadas durante el período analizado se encuentran en esta situación. Por otro lado, se observa que el porcentaje mayoritario de ambos sexos se encuentran en la misma situación. El 80% de la plantilla femenina, así como también de la plantilla masculina, se han incorporado a la organización con un contrato de carácter temporal, bajo una relación de carácter laboral.

El porcentaje mayoritario de las personas incorporadas a la plantilla de la comarca (63%), realizan la jornada ordinaria establecida para el personal de la comarca, siendo esta de 37,50 horas semanales.

Respecto al sistema de reclutamiento empleado, las candidaturas se presentan a través de las instancias ubicadas en el registro de la Comarca. Los procedimientos de selección de personal se realizan mediante concurso, oposición o concurso – oposición.

Los criterios utilizados en la fase de concurso son la experiencia y formación en la fase de concurso, y en la fase de oposición puede haber varias pruebas. Los baremos en el apartado de experiencia suelen ser una puntuación a multiplicar sobre el total de días de trabajo de la vida laboral dividido entre 30 días. En el apartado de formación, los baremos serían en formación sería número de horas de formación por una puntuación.

Los canales de información son la sede electrónica, la página web y el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza.

El personal encargado de realizar el proceso de selección es el tribunal designado en cada caso. Respecto al proceso de incorporación y bienvenida, en la actualidad no hay ningún procedimiento reglado en esta índole. No obstante se informa a los trabajadores de los riesgos del puesto en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como establece la normativa. Además, en la actualidad no se realizan encuestas de desvinculación dentro de la organización.

Respecto a las desvinculaciones registradas durante el período analizado, el número total de desvinculaciones registradas durante el año 2022 ha sido de 27 personas, correspondiendo en su gran mayoría a personas del sexo femenino.

Más del 50% de las desvinculaciones registradas han sido motivadas por finalizaciones del contrato del personal de la plantilla, siendo esta la causa más repetida en los procesos de desvinculación registrados, junto con las bajas de carácter voluntario (29,63%). En el caso de las personas del sexo femenino, los datos de concentración nos señalan que la causa de desvinculación más frecuente ha sido la finalización de contrato, mientras que en el caso de la plantilla masculina, las bajas registradas se han debido a una baja voluntaria y a una excedencia.

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

Durante el período analizado no se han registrado solicitudes de reducción de jornada. Respecto a las adaptaciones de jornada, se han producido modificaciones de horario, combinadas con la

realización de trabajo a distancia (teletrabajo). Por otro lado, durante el período analizado **se han registrado dos excedencias, ambas de carácter voluntario.**

Respecto a las licencias establecidas para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, el personal laboral de la comarca se rige por lo regulado en el **Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comarca de Valdejalón, en sus artículos 17 y 18**, (código de convenio 50003962012005), publicado el 12 de diciembre de 2023.

Por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora, cinco días hábiles cuando exista desplazamiento a otra localidad diferente a la de residencia de la persona trabajadora.

Por accidente, hospitalización, tratamientos médicos especiales, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuidado/atención especial según el correspondiente justificante médico, que precise reposo domiciliario de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de diez días.

Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asistencia a médicos: La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a consulta médica en el Sistema Nacional de Salud por el tiempo indispensable, en su jornada habitual de forma remunerada.

Tres días hábiles por traslado del domicilio habitual.

Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos discapacitados.

Por el tiempo necesario para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional o social a los que asista la persona trabajadora.

Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

Cinco días hábiles durante el proceso de divorcio, separación legal o sentencia judicial y extinción de pareja registrada de forma oficial.

Hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año laboral, de entre los cuales solo tres podrán ser consecutivos, de ausencia del puesto de trabajo por enfermedad común o accidente que, no dando lugar a una incapacidad temporal, le impida la asistencia a su puesto de trabajo.

Licencia por matrimonio o pareja de hecho. Por razón de matrimonio propio, o pareja de hecho no casada conforme a la legislación aragonesa, el empleado tendrá derecho a una licencia de veinte días laborables.

Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de adopción o acogimiento, Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Licencia por lactancia. Las personas trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Comarca. Si solo el padre trabajase en esta Comarca, podrá ejercer la reducción por lactancia al completo. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

Licencia sin sueldo. Podrá concederse por la Comarca a los empleados con un año de antigüedad como mínimo, por una duración no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

Licencia por estudios. En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cabe señalar que el personal que mantiene una relación de carácter funcional (Personal Funcionario) se rige por lo dispuesto en el **artículo 18 del Pacto de aplicación al personal funcionario de la Comarca de Valdejalón**, recogido en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, N°129, el 9 de junio de 2015.

Promoción

Dentro de la comarca, los únicos procesos de promoción existentes son los procedimientos de tipo horizontal. Estos afectan exclusivamente a la retribución de las personas trabajadoras, y no al puesto de trabajo. Durante el período analizado no se han registrado procesos de promoción en la organización. Los criterios empleados en los procesos de promoción profesional están fijados en los acuerdos del Consejo Comarcal, y en caso de existir dudas en la interpretación, se convoca a la comisión paritaria. Estos procedimientos son difundidos a través de los anuncios ubicados en el portal del empleado público. Los criterios empleados son la experiencia y las horas de formación.

Salud laboral, con perspectiva de género

En la actualidad no se ha establecido un procedimiento para regular las situaciones de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural. No obstante sí que se ha realizado la evaluación de riesgos con el fin de determinar los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo para las personas que se encuentran en dichas situaciones.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Durante el período analizado no se han registrado casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Junto con la elaboración del Plan de Igualdad se realizará un protocolo para la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Violencia de género

No se han detectado casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en la comarca. En la actualidad la comarca no dispone de medidas que amplíen o mejoren los derechos legalmente establecidos, no obstante, se hace necesario incorporar al Plan de Igualdad una medida relacionada con la creación de una guía específica que concrete tanto los derechos legalmente establecidos como las mejoras que se incluyan en el Plan de Igualdad.

Comunicación, lenguaje e imagen personal

El procedimiento de comunicación interna es vía correo electrónico a nivel interno. Los procesos de comunicación interna se realizan por correo electrónico, notificación electrónica y a través del portal del empleado público. Respecto al uso inclusivo del lenguaje, en la actualidad no se ha regulado ningún procedimiento en el que se establezca el uso inclusivo del lenguaje dentro de la organización.

Cuestionario de percepción de la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres

Para realizar este análisis se ha realizado una investigación descriptiva. De esta modo, se ha realizado una encuesta anónima compuesta de una batería de 20 preguntas, de las cuales 17 son cerradas y 3 son abiertas y con tiempo suficiente para ser contestada ya que estuvo disponible por un periodo de 15 días.

La muestra obtenida ha sido de 31 personas, suponiendo un 38,27% del total de la plantilla del periodo analizado, de las cuales, el 96,77% son mujeres, mientras que el 3,23% son hombres. Estableciéndose un nivel de confianza del 95% de la encuesta (entendida como la probabilidad de que la muestra refleje de forma precisa las actitudes de las personas encuestadas).

El 80% de las personas encuestadas puntúa con los máximos valores la existencia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El 64,52% de las personas encuestadas consideran que la dirección de la comarca está sensibilizada y comprometida para la igualdad de trato y oportunidades.

El 63,33% de las personas encuestadas considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la comarca en la actualidad.

El 80,00% coinciden en señalar que la selección de personal respeta el principio de igualdad de oportunidades.

El 83,87% de las personas encuestadas señalan que la formación ofrecida es accesible a todas las personas, con independencia del sexo de la persona.

El 74,19% de las personas encuestadas han otorgado la mayor valoración, mientras que el 3,23 % ha otorgado las valoraciones más bajas, correspondiendo en su totalidad a hombres. El 9,68% no ha otorgado valoración no queriendo contestar o desconociendo si se realiza.

El 66,67% de las personas encuestadas opina que existe igualdad de oportunidades en el avance y progreso de la carrera profesional.

Un 70,97% otorgan las máximas puntuaciones, existiendo paridad de género en las respuestas. Un 3,23% de las personas encuestadas han otorgado las valoraciones más bajas, correspondiendo exclusivamente a hombres.

El 80% de las personas encuestadas opina que sí se favorece un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal

Finalmente, el 77,42% de las personas encuestadas consideran necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad en la Comarca de Valdejalón.

Valoración de puestos de trabajo

Según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre se ha elaborado una valoración de puestos de trabajo, a través de la herramienta aprobada por los Ministerios de Igualdad y Trabajo. Esta herramienta se basa en un método cuantitativo de puntuación por factores, en el cual se analizan cuatro grandes categorías:

- Naturaleza de las funciones o tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y de formación
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Los puestos de trabajo que se han analizado son los siguientes:

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	TÉCNICO/A GESTIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
2	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	C2	C2
3	SUBALTERNO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
4	TÉCNICO/A SUPERIOR/A PSICÓLOGO	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
5	DIRECTOR/A TÉCNICO/A S.SOC	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
6	TRABAJADOR/A SOCIAL	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
7	EDUCADOR/A SOCIAL	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
8	TÉCNICO/A DEPORTIVO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
9	AUX. AYUDA A DOMICILIO	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
10	PERSONAL LIMPIEZA	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
11	SECRETARÍA	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
12	INTERVENCIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
	TÉCNICO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO		

14	AUX ADMIN CONTABILIDAD	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	C2	C2
15	AUX ADMIN DE CAMPAÑA	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	C2	C2
16	TRABAJADOR/A SOCIAL DE CAMPAÑA	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	A2	A2

Los puestos de trabajo han quedado agrupados en las siguientes escalas, en función del número total de puntos que han obtenido:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
AGRUPACIÓN 8	SECRETARÍA(691)
	INTERVENCIÓN(691)
AGRUPACIÓN 7	DIRECTOR/A TÉCNICO/A S.SOC(615)
AGRUPACIÓN 5	TÉCNICO/A SUPERIOR/A PSICÓLOGO(445)
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A(441)
	EDUCADOR/A SOCIAL(423)
	TÉCNICO/A DEPORTIVO/A(415)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(404)
	TRABAJADOR/A SOCIAL DE CAMPAÑA(401)
AGRUPACIÓN 3	TÉCNICO/A GESTIÓN(400)
	AUX ADMIN CONTABILIDAD(296)
	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN(289)
	AUX ADMIN DE CAMPAÑA(287)
	AUX. AYUDA A DOMICILIO(280)
	SUBALTERNO/A(255)
PERSONAL LIMPIEZA(255)	

Retribuciones y auditoría retributiva

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por esta razón, se han analizado las diferencias retributivas existentes en los puestos de trabajo, analizados en la clasificación profesional. Se han analizado las retribuciones medias y medianas efectivas del personal de la comarca, por puesto de trabajo, mientras que en segundo lugar se han analizado dichas retribuciones, desagregando las retribuciones en función de los diferentes conceptos salariales (salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales). En ambos casos se han desagregado las retribuciones en función del sexo.

Se observa que existen diferencias salariales, en función del sexo, en los siguientes puestos de trabajo:

Educador/a social: se observa una diferencia salarial es del 11,02% favorable a las personas del sexo femenino. Estas diferencias se deben a que las personas de dicho sexo han sido motivadas por los complementos salariales, especialmente del complemento de antigüedad, en el cual la retribución media femenina es claramente superior a las de las personas del sexo masculino. También se observan diferencias retributivas favorable a las personas del sexo femenino en el plus convenio (- 22%).

Personal laboral - auxiliar administrativo/a: se observa una diferencia salarial del 10,94%, favorable a las personas del sexo femenino. Esta diferencia está motivada por los siguientes complementos: plus de antigüedad, plus convenio y retribución en especie. Las diferencias más elevadas se encuentran en el complemento de antigüedad, tal y como sucedía también en el caso del puesto de educador/a social. Las diferencias observadas en el plus de antigüedad guardan relación con los datos reflejados en el análisis de la plantilla en función de los rangos de antigüedad, desagregado por sexo. En dicho análisis se refleja que el 40% de la plantilla femenina tiene más de 5 años de antigüedad. Además, un 20% del personal femenino lleva prestando servicios más de 15 años. Sin

embargo, en el caso de la plantilla masculina, el 100% de las personas de dicho sexo tienen una antigüedad inferior a 5 años. Esta diferencia explica los desequilibrios observados en este complemento.

Auxiliar de ayuda a domicilio: se observa una diferencia salarial del 4,95% favorable a las mujeres. Dicha diferencia retributiva, al igual que en los casos anteriores se debe al plus de antigüedad.

MEDIDAS Y ACTUACIONES

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existente y previniendo potenciales de desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de los diferentes sexos en la plantilla.
5. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
6. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
7. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
8. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
9. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
11. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Área de acceso al empleo

Objetivos Generales:
Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Acción n.º	1
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Acción	GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo. Utilizar un método objetivo de reclutamiento y selección en el que se evalúe objetivamente las características de la persona candidata .
Medidas	Establecer un método objetivo para la evaluación de candidatos en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto.
Indicadores	Revisión periódica del número y porcentaje de personas contratadas, desagregado por sexo.
Personal a quien va dirigido	Personas candidatas.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Mecanismos de difusión y comunicación	A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.

Acción n.º	2
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Acción	FORMAR EN IGUALDAD A LAS PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN
Prioridad	ALTA
Objetivos	
<p>Sensibilizar a las personas que forman parte del departamento de RRHH en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa. Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.</p>	
Medidas	
Realización de formación específica en igualdad de género por parte de las personas implicadas en el proceso de selección.	
Indicadores	
Registro con el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han participado en esta acción formativa.	
Personal a quien va dirigido.	
Personal de recursos humanos, así como el resto de personas implicadas en el proceso de selección	
Personal responsable	
Recursos Humanos.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	3
Área de actuación	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
Acción	ESTABLECER UN PROCESO DE SELECCIÓN ESTANDARIZADO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procedimientos de reclutamiento y selección.	
Medidas	
Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad y transparencia.	
Indicadores	
Nº y porcentaje de personas participantes en los procesos de selección, desagregado por sexo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de retribuciones

Objetivos Generales:
Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

Acción n.º	4
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ESTABLECER UN MÉTODO OBJETIVO PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Desarrollar un procedimiento para la valoración de los puestos de trabajo de igual valor.	
Medidas	
Establecer un método cuantitativo de puntuación por factores que mida el valor de cada puesto y asigne una retribución.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos y dirección.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	5
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Realizar un control periódico de la evolución de las diferencias retributivas existentes, en función del sexo.	
Medidas	
Mantener actualizado un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos y dirección.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	6
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Desarrollar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.	
Medidas	
Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad (cuidado de un menor), paternidad (corresponsabilidad en el cuidado de un lactante), etc.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y personal de recursos humanos	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Área de comunicación y sensibilización

Objetivos Generales:
Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad de oportunidades. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y especialmente al a Comisión de Seguimiento.

Acción n.º	7
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
Prioridad	ALTA
Objetivos	
	Dar a la conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones que lo componen.
Medidas	
	Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan.
Indicadores	
	Elaboración del documento informativo.
Personal a quien va dirigido	
	Toda la plantilla.
Personal responsable	
	Comisión de Seguimiento
Mecanismos de difusión y comunicación	
	A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad

Acción n.º	8
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	CREAR UN CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA ENTIDAD Y LA PLANTILLA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Establecer un mecanismo de comunicación directo entre las personas que componen la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y el resto de la plantilla.	
Medidas	
Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones.	
Indicadores	
Nº de comunicaciones recibidas a través del canal de comunicación de igualdad	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Área de formación

Objetivos Generales:
Garantizar el principio de Igualdad en la formación.

Acción n.º	9
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	FORMAR A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO
Prioridad	ALTA
Objetivos	Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa. Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.
Medidas	Se realizarán acciones formativas para difundir las nociones más importantes relativas al principio de igualdad de oportunidades entre todo el personal de la entidad.
Indicadores	Registro con el número y porcentaje de personas que han realizado estas acciones formativas, desagregado por sexo.
Personal a quien va dirigido	Toda la plantilla
Personal responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Mecanismos de difusión y comunicación	A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad

Acción n.º	10
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD A LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que todas las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad disponen de los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.	
Medidas	
<p>La Comisión de Seguimiento participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Contar con un registro que asegure la participación de todas las personas integrantes.</p>	
Indicadores	
N.º de personas formadas desagregado por sexo	
Personal a quien va dirigido	
Comisión de Seguimiento	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Acción n.º	11
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Detectar necesidades formativas de la plantilla y dificultades que encuentran para cursarlas, con el fin de lograr un desarrollo profesional igualitario.	
Medidas	
Revisar de forma anual las necesidades formativas del personal de la organización, elaborando un informe con las acciones formativas realizadas y las propuestas formativas para el siguiente ejercicio.	
Indicadores	
Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	12
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	REALIZAR ACCIONES DE FORMACIÓN ÚNICAMENTE EN HORARIO LABORAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que todo el personal de la entidad puede conciliar la vida personal y laboral.	
Medidas	
Realizar acciones formativas, únicamente, en horario laboral, a fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.	
Indicadores	
En el registro de acciones formativas se habilitará una columna para anotar si las acciones formativas se han realizado dentro o fuera de la jornada de trabajo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de promoción y desarrollo profesional

Objetivos Generales:
Garantizar el principio de Igualdad en la promoción y desarrollo profesional.

Acción n.º	13
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
	Creación de grupos de trabajos de mujeres para identificar los condicionantes que limitan sus posibilidades de promoción.
Medidas	
	Revisar de forma periódica el papel de las personas del sexo femenino, por parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
Indicadores	
	Registro con el número de reuniones realizadas.
Personal a quien va dirigido	
	Toda la plantilla.
Personal responsable	
	Dirección y Comisión de Seguimiento.
Mecanismos de difusión y comunicación	
	A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.

Acción n.º	14
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar el principio de igualdad en los procesos de promoción profesional.	
Medidas	
Creación de un sistema de reclamación/quejas frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal.	
Indicadores	
Nº de incidencias registradas a través del sistema de reclamación/quejas.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivos Generales:
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

Acción n.º	15
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	Posibilidad de unir el período de vacaciones con el permiso por nacimiento. Flexibilizar el horario de trabajo, así como el de la comida para facilitar la conciliación.
Medidas	Elaborar una guía para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad. En este documento se recogerán tanto las medidas de conciliación establecidas legal y convencionalmente, así como las mejoras voluntarias introducidas a través del Plan de Igualdad.
Indicadores	Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la introducción de estas medidas.
Personal a quien va dirigido	Toda la plantilla.
Personal responsable	Comisión de Seguimiento.
Mecanismos de difusión y comunicación	A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.

Acción n.º	16
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE TODA LA PLANTILLA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la entidad.	
Medidas	
Elaborar un protocolo para regular el derecho a la desconexión digital de todas las personas que integran la organización, según lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.	
Indicadores	
Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la implantación de este protocolo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivos Generales:
- Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

Acción n.º	17
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa.	
Medidas	
Difundir las líneas de actuación y el procedimiento por parte de la entidad en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras. A su vez, se habilitará un buzón de denuncias para denunciar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	
Indicadores	
Número y porcentaje de personas desagregadas por sexo que conocen la existencia del protocolo de acoso.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	18
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Garantizar que las personas que forman parte de la instrucción de los casos para la prevención del acoso han sido formadas en esta materia.	
Medidas	
Las personas que participen en los casos de instrucción por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo realizarán acciones formativas en esta materia.	
Indicadores	
Registro con el número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo y nº de acciones formativas realizadas.	
Personal a quien va dirigido	
Comisión de Seguimiento.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de salud laboral, con perspectiva de género

Acción n.º	19
Área de actuación	ÁREA DE SALUD LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Acción	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.	
Medidas	
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos.	
Indicadores	
Nº de puestos revisados por el Servicio de Prevención.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección, Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	20
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	INTRODUCIR LA PRESPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Garantizar la prevención de riesgos laborales, con perspectiva de género.	
Medidas	
<p>Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.</p>	
Indicadores	
Registro con el número de acciones llevadas a cabo en esta materia.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección, Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de mujeres víctimas de violencia de género

Acción n.º	21
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	ESTABLECER MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar la protección integral a las mujeres, víctimas de violencia de género.	
Medidas	
Crear un “punto violeta” para la seguridad de mujeres víctimas de violencia de género (puede ser físico o digital).	
Indicadores	
Realización de un comunicado en el que se informe de la puesta en marcha de esta medida	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	22
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	COLABORAR CON ENTIDADES EXTERNAS PARA FORMENTAR LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Visibilizar el compromiso de la entidad con el apoyo a las mujeres, víctimas de violencia de género ante la sociedad.	
Medidas	
Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género.	
Indicadores	
Elaborar un registro en el que quede constancia de las organizaciones y asociaciones con las que colabora la entidad	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	23
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Visibilizar el compromiso de la entidad con el apoyo a las mujeres, víctimas de violencia de género ante la sociedad y sensibilizar a todo el personal al servicio de la comarca.	
Medidas	
Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, "Día Internacional de la Mujer" y del día 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	
Indicadores	
Registro con el número de acciones e iniciativas llevadas a cabo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

CALENDARIO DE ACTUACIÓN

	IMPLANTACIÓN
	SEGUIMIENTO

Ámbito 1: ACCESO AL EMPLEO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
1.1- Establecer un método objetivo para la evaluación de candidatos en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto	RRHH	Revisión periódica del número y porcentaje de personas contratadas, desagregado por sexo								
1.2- Realización de formación específica en igualdad de género por parte de las personas implicadas en el proceso de selección	RRHH	Personal de recursos humanos, así como el resto de personas implicadas en el proceso de selección								

1.3 - Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad y transparencia	RRHH	Nº y porcentaje de personas participantes en los procesos de selección, desagregado por sexo.								
---	-------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito 2: ÁREA DE RETRIBUCIONES										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
2.1- Establecer un método cuantitativo de puntuación por factores que mida el valor de cada puesto y asigne una retribución	RRHH	Nº de puestos de trabajo valorados Revisión de las puntuaciones otorgadas a cada puesto y de las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor obtenidos								
2.2- Mantener actualizado un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.	RRHH	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres								
2.3- Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad (cuidado de un menor), paternidad (corresponsabilidad en el cuidado de un lactante), etc.	RRHH	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.								

Ámbito 3: ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
3.1- Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan.	Comisión de Seguimiento	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.								
3.2- Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones.	Comisión de Seguimiento	Sondeos periódicos								

Ámbito 4: ÁREA DE FORMACIÓN										
MEDIDAS	MEDIDAS	MEDIDAS	1º Se m 202 4	2º Se m 202 4	1º Se m 202 5	2º Se m 202 5	1º Se m 202 6	2º Se m 202 6	1º Se m 202 7	2º Se m 202 7
4.1- Se realizarán acciones formativas para difundir las nociones más importantes relativas al principio de igualdad de oportunidades entre todo el personal de la entidad.	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro con el número y porcentaje de personas que han realizado estas acciones formativas, desagregado por sexo.								
4.2- Las personas que integran la comisión de Seguimiento participarán en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc. Contar con un registro que asegure la participación de todas las personas integrantes.	Comisión de Seguimiento	N.º y porcentaje de personas formadas, desagregado por sexo								
4.3 - Revisar de forma anual las necesidades formativas del personal de la organización	Comisión de seguimiento	Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos.								

<p>4.4 - Realizar acciones formativas, únicamente, en horario laboral, a fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>	<p>Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos, con indicación del horario de realización</p>								
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito 5: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
5.1- Revisar de forma periódica el papel de las personas del sexo femenino, por parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Registro con el número de reuniones realizadas.								
5.2 Creación de un sistema de reclamación/quejas frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Nº de incidencias registradas a través del sistema de reclamación/quejas.								

Ámbito 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
7.1- Difundir las líneas de actuación y el procedimiento por parte de la entidad en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras. A su vez, se habilitará un buzón de denuncias para denunciar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Comisión de seguimiento	N.º de personas desagregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso.								
7.2- Las personas que participen en los casos de instrucción por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo realizarán acciones formativas en esta materia.	Comisión de Seguimiento	Registro con el número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo y nº de acciones formativas realizadas								

Ámbito 8: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
8.1- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos	Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	Nº de puestos revisados por el Servicio de Prevención.								
8.2 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores y establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.	Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	Registro con el número de acciones llevadas a cabo en esta materia.								

Ámbito 9: MUJERES, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
9.1- Crear un “punto violeta” para la seguridad de mujeres víctimas de violencia de género (puede ser físico o digital)	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Realización de un comunicado en el que se informe de la puesta en marcha de esta medida								
9.2 - Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro en el que quede constancia de las organizaciones y asociaciones con las que colabora la entidad								
9.3 - Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro con el número de acciones e iniciativas llevadas a cabo.								

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad comenzará su periodo de vigencia en la fecha de su aprobación y firma por las partes social y empresarial. Su vigencia será de cuatro años a partir de la citada fecha.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «**Comisión de Seguimiento**» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá una composición paritaria, estando formada por tres personas en la representación de la entidad y otras tres personas en representación de las personas trabajadoras. La designación de las personas concretas que formarán parte de esta Comisión, así como de los suplentes se realizará **un mes después de la aprobación del Plan de Igualdad por parte de la autoridad laboral competente** y quedarán designados durante el periodo de vigencia del mismo.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá como funciones encomendadas:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y establecimiento de un calendario para las mismas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

4. Elaboración de un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
5. Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
6. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Ambas partes acuerdan resolver los conflictos y discrepancias que puedan surgir en esta fase, a través del mecanismo establecido en el IV ASECLA, a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).
7. Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado de ejecución de las medidas.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.
8. Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
9. En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - a. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - b. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - c. El grado de consecución de los resultados esperados.
 - d. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - e. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - f. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Información necesaria para el cumplimiento de su función

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento

La Comisión se reunirá al año de la firma y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Herramientas de seguimiento

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS del I PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicadores de NO realización de la medida	Falta recursos humanos		
	Falta recurso material		
	Falta horas		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de formación en la materia		
	Otros (especificar)		
INDICADORES DEL PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que aprecie la Comisión de Seguimiento con relación a la consecución de sus objetivos marcados.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por ello la Comisión de Seguimiento, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los integrantes y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación del Plan de Igualdad, esta se comunicará a toda la plantilla. Si la Comisión de Seguimiento considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

No obstante, cualquier persona interesada podrá solicitar la modificación, sustitución, o adición, de alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad si lo considera oportuno por necesidades derivadas de cambios legislativos, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el mismo.

Para ello deberá solicitarlo por escrito, argumentando los motivos alegados, dirigido a la persona Responsable de Igualdad de la empresa. En el plazo máximo de 15 días, dicha persona convocará la reunión de la Comisión de Seguimiento para tratar este asunto, y previo consenso de ambas partes se procederá a incorporar, o no, la modificación solicitada.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de que cualquiera de las partes interesadas manifieste sus discrepancias con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad o con alguna de las acciones concretas previstas en el mismo, el procedimiento a seguir será en siguiente:

En el caso de que la persona interesada manifieste su discrepancia con la puesta en marcha de una acción concreta recogida en el Plan, deberá presentar escrito motivado a la persona Responsable de Área encargada de su implementación. Esta persona, en el plazo máximo de 7 días deberá dar traslado a la persona Responsable de Igualdad del escrito recibido acompañado de un Informe motivado y acompañado de cuantas pruebas fehacientes dispongan, en el que recoja los resultados de la puesta en marcha de la medida objeto de discrepancia.

Una vez recibida dicha documentación, en el plazo de 15 días, la persona Responsable de Igualdad convocará la reunión de la Comisión de Igualdad, así como a las partes implicadas y a cualquier otro trabajador/a que pudiera tener la condición de persona interesada a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

En el caso de que las discrepancias surjan en cuanto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la persona interesada presentará escrito motivado a la persona Responsable de Igualdad, quien en el plazo de 7 días deberá dar traslado del mismo al resto de integrantes de la Comisión de Igualdad, convocando en los 7 días posteriores una reunión en la que asistirá la persona interesada, así como cualquier trabajador/a que lo pueda considerar oportuno, a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

Y para que se tenga en cuenta, se firma este I Plan de Igualdad por parte de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

En La Almunia de Doña Godina, a 16 de febrero de 2024

ANEXO I

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LO 3/2018), se informa:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable del tratamiento	LA COMARCA DE VALDEJALÓN es el responsable del tratamiento
Finalidad	Gestionar su contrato de trabajo/empleo público y todas las obligaciones y derechos que de él se derivan, entre otros, el cumplimiento del plan de igualdad entre hombres y mujeres.
Legitimación	El tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que usted es parte, así como el Consentimiento del trabajador/a o empleado/a público.
Destinatarios	No se cederán sus datos de carácter personal, salvo obligación legal.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos así como otros derechos que puede consultar en la Información adicional.
Delegado de protección de datos	Podrá dirigirse por escrito mediante correo electrónico a protecciondedatos@valdejalon.es ; o mediante correo postal: Registro General. Avda. María Auxiliadora nº 2, 50100, La Almunia de Doña Godina (Zaragoza); https://valdejalon.sedelectronica.es/info.0
Información adicional	Puede consultar toda la información adicional en nuestra política de protección de datos: https://valdejalon.es/politica-privacidad/

Información adicional:

INFORMACIÓN ADICIONAL (LEGITIMACIÓN ART. 6.1.E y A REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS INTERÉS PÚBLICO, Y EL CONSENTIMIENTO, Y EL ART. 8 LOPDGDD)

Responsable del tratamiento

Comarca de Valdejalón [P5000032B]

Avda. María Auxiliadora nº 2. La Almunia de Doña Godina. 50100

Zaragoza 976811880

Correo electrónico: info@valdejalon.es

Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos: protecciondedatos@valdejalon.es

¿Con qué finalidad tratamos sus datos?

En esta Entidad tratamos la información obtenida con la finalidad de poder gestionar su contrato de trabajo/empleo público y las obligaciones y derechos que de él se derivan, entre otros, el cumplimiento del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Le informamos que La Comarca de Valdejalón procederá a registrar obligatoriamente la jornada horaria de trabajo de los empleados que tengan contrato laboral, en cumplimiento del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. En el caso de los empleados/as públicos, la jornada horaria de trabajo se registrará en virtud de la Ley 5/2015, de 30 octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos?

Almacenamos los datos durante todo el tiempo que permanezca en la Entidad y, una vez cese la relación contractual/de empleo público, durante el tiempo necesario para cumplir con las exigencias legales que encomienda la normativa laboral/administrativa, y siempre, cumpliendo al menos con el tiempo mínimo de conservación de la información. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y documentación.

¿Existencia de decisiones automatizadas?

Esta Entidad puede tomar decisiones automatizadas basadas en la cobertura legal que le otorga el artículo 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sería cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa una persona.

Deberá de regularse la toma de decisiones automatizadas en una normativa propia, definiendo en la misma las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad. Dicha normativa estará a disposición de los ciudadanos en la sede electrónica de esta Entidad.

¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos personales?

La base legal para el tratamiento de sus datos es que el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que usted es parte, así como el consentimiento otorgado por el trabajador/a o empleado/a público.

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

Los datos se comunicarán a las entidades bancarias designadas para el cobro de las nóminas, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a la Administración Tributaria y a otras Administraciones Públicas, siempre que sea necesario para cumplir con los fines enumerados anteriormente, siempre que exista normativa legal que lo ampare.

La Entidad no cederá ni realizará transferencia internacional de sus datos de carácter personal.

Asimismo, se podrán comunicar los datos a todas aquellas empresas que actúen como encargadas del tratamiento de datos personales según el contrato de encargo firmado con las partes.

¿Cuáles son sus derechos en relación con los datos facilitados?

Cualquier persona tiene **derecho a obtener información** sobre si en esta Entidad se están tratando sus datos personales o no. Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, el plazo de conservación de sus datos, incluso a obtener una copia de los datos objeto del tratamiento.

Asimismo, tiene **derecho de rectificación** de los datos si son inexactos. (Por ejemplo, puede solicitar una rectificación de su domicilio, un cambio de nombre, etc.)

Los interesados tienen **derecho a la limitación del tratamiento**, para ello deberán de solicitarlo al responsable, el cual deberá de suspender el tratamiento de los datos cuando los ciudadanos soliciten la rectificación o supresión de sus datos, hasta que se resuelva su solicitud.

Los interesados podrán ejercer el **derecho de supresión** (derecho al olvido) siempre que se den las circunstancias enumeradas en el RGPD.

El afectado puede ejercer el **derecho de oposición** al tratamiento, siempre por motivos relacionados con su situación personal, con la excepción del que se acredite un interés legítimo, o sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones. Igualmente, cuando el tratamiento tenga por objeto la mercadotecnia directa.

El interesado tendrá **derecho a la portabilidad** a obtener los datos en un formato estructurado, de uso común y de lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o se efectúe por medios automatizados

Para el ejercicio de los derechos anteriormente citados, los interesados deberán dirigirse a la Comarca, bien presencialmente, por correo electrónico a protecciondedatos@valdejalon.es o bien telemáticamente en <https://valdejalon.sedelectronica.es/info.0>

¿Cómo hemos obtenido sus datos de carácter personal?

Los datos personales que tratamos en LA COMARCA DE VALDEJALÓN han sido recogidos en el contrato de trabajo/empleo público y en otros documentos relacionados.

Las categorías de datos que se tratan son:

- Datos identificativos
- Datos de empleo/empleo público
- Datos académicos y sociales
- Datos económicos, financieros y de seguros
- Datos de salud

¿Cuándo puedo ejercer el derecho de reclamación ante la Autoridad de Control?

Podrá presentar reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, mediante escrito dirigido a la Agencia Española de Protección de Datos, C/Jorge Juan nº 6, 28001 Madrid o bien accediendo a su sede electrónica: <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/>

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

11. TOMA DE CONOCIMIENTO PLAN PRESUPUESTARIO A MEDIO PLAZO 2025-2027.

Previa lectura por el Sr. Secretario en los siguientes términos:

“D. JESÚS BAZAN SANZ, PRESIDENTE DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN,

Vista la obligación que para las Administraciones Públicas contiene el artículo 29 de la ley Orgánica 2 /2012 de 27 de abril de Estabilidad presupuestaria y Sostenibilidad financiera, de *elaborar un Plan presupuestario a medio plazo en el que se enmarque la elaboración de sus Presupuestos anuales y a través del cual se garantice una programación presupuestaria coherente con los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública*

Visto que, en el año 2020, la Comisión Europea decidió aplicar la cláusula general de salvaguarda del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, al considerar que concurrían circunstancias excepcionales que lo justificaban.

Visto que el Consejo de Ministros acordó la suspensión de las reglas fiscales, siendo ratificada dicha decisión por el Congreso de los Diputados. Asimismo, se acordó su mantenimiento en dos ocasiones más, de modo que durante los ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023 las Entidades Locales no han estado obligadas a cumplir con los objetivos de estabilidad y deuda, así como con la regla de gasto.

Visto que, en cualquier caso, la suspensión de las reglas fiscales no implicó la suspensión de la aplicación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo ni del resto de la normativa hacendística, todas continuando en vigor.

Visto que tampoco supuso la desaparición de la responsabilidad fiscal, puesto que el Gobierno fijó para las Corporaciones Locales una tasa de referencia, que servirá de guía para la actividad municipal. Así, la suspensión de las reglas fiscales, no conllevó la desaparición de la responsabilidad fiscal de cada una de las Administraciones Públicas a la que se refiere el artículo 8 de la referida Ley Orgánica 2/2012, como tampoco el principio de prudencia a la hora de ejecutar sus presupuestos.

Visto que la situación de suspensión de las reglas fiscales llega a su fin, pues la Comisión Europea informó de que para el año 2024 no se iba a prorrogar nuevamente, produciéndose la reactivación de las reglas fiscales.

Visto que actualmente el alcance de las reglas fiscales están siendo objeto de revisión, si bien las previsiones apuntan a que se producirá una reactivación paramétrica y gradual, que no retornará a la rigidez anterior a la suspensión; no obstante, aún no se ha hecho público nada al respecto de la forma en la que se llevará a cabo su aplicación ni las consecuencias que se derivarían de ello.

Visto que se conoce es el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de diciembre de 2023, aprobado por las Cortes Generales el 10 de enero de 2024, que fija los objetivos de estabilidad y deuda Pública para las Administraciones Públicas en el periodo 2024-2026. En dicho Acuerdo para las Entidades Locales se ha fijado el objetivo del déficit del 0,0% del PIB para los tres ejercicios contemplados y de deuda pública para el conjunto del sector de las Corporaciones Locales del 1,4% para 2024 y del 1,3% para 2025 y 2026. Así las cosas, este Acuerdo ya ratificado establece unos objetivos de cara a la elaboración de los Presupuestos del ejercicio 2024.

Visto que, sin embargo, siguen desconociéndose los términos de regla del gasto y la tasa de referencia aplicable, no obstante, esta variable producirá efectos fundamentalmente en la liquidación del presupuesto.

Visto que los planes presupuestarios servirán de base para la elaboración del Presupuesto en un marco de Estabilidad.

Visto que según establece el citado precepto, los planes presupuestarios a medio plazo abarcarán un periodo mínimo de tres años y contendrán, entre otros parámetros: Los objetivos de estabilidad presupuestaria, de deuda pública y regla de gasto, las proyecciones de las principales partidas de ingresos y gastos teniendo en cuenta tanto su evolución tendencial, es decir, basada en políticas no sujetas a modificaciones, como el impacto de las medidas previstas para el periodo considerado, los principales supuestos en los que se basan dichas proyecciones de ingresos y gastos, una evaluación de cómo las medidas previstas pueden afectar a la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas.

Vista la principal fuente de financiación ordinaria de esta Comarca, procede de los Presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma tal y como establece el artículo 60 el Texto Refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón, aprobado por Decreto legislativo 1/2006 de 27 de diciembre y que se materializa en transferencias anuales, en parte incondicionadas, destinadas a la puesta en marcha y funcionamiento de la organización y actividades comarcales, según las transferencias de competencias realizadas a favor de esta Comarca, y conforme a la valoración establecida por los módulos y porcentajes regulados en la misma norma y que en estos últimos ejercicios, no obstante la disposición legal, el Gobierno autónomo viene condicionando la financiación y variando su cuantía mediante previsiones contenidas en su ley de presupuestos .

Visto que completan la financiación comarcal la posible obtención de subvenciones para gastos determinados y las aportaciones de los municipios por los servicios que reciben de la Comarca y cuya cuantía está calculada sobre el coste real de los mismos, y que en cuanto que se prestan por delegación.

Atendido que los planes presupuestarios han de contener información relativa a las proyecciones de las principales partidas de ingresos y gastos para un período mínimo de 3 años.

Atendida la justificación de las previsiones contenida en la memoria del expediente, suscrita tanto por la Presidencia

Atendido que esta Comarca no tiene, a día de la fecha, organismos autónomos ni entes públicos vinculados o dependientes, o adscritos en legal forma.

Atendido al Informe de control permanente emitido por Intervención (informe de intervención n.º 22-2024), con resultado favorable.

Atendido que la ley Orgánica 2 /2012 de 27 de abril de Estabilidad presupuestaria y Sostenibilidad financiera no establece el órgano competente para la aprobación del plan presupuestario, y solo contempla su elaboración, y vista la competencia residual que la Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local en su artículo 21.1.s y en el mismo sentido el artículo 30.1.u de la Ley 7/1999 de 9 de abril de administración local de Aragón, atribuida a Presidencia,

RESUELVO:

PRIMERO: Aprobar el plan presupuestario de esta Comarca para el período 2025-2027 en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 29 de la ley Orgánica 2 /2012 de 27 de abril de Estabilidad presupuestaria y Sostenibilidad financiera y el objetivo establecido para las Administraciones Locales de estabilidad presupuestaria, deuda pública y de la variación del gasto computable, en los siguientes términos (y de conformidad con la justificación contenida en la memoria):

F.2.1 Ingresos.

Datos económicos consolidados en euros, de las entidades que integran la corporación (AA.PP.)

Ingresos	Año 2024 (Estimación de los derechos reconocidos netos)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de las Provisiones Iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de las Provisiones Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de las Provisiones Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones/Adopción de la medida
Ingresos corrientes	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	Mantenemos constante por prudencia
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 1: Subidas tributarias, supresión de exenciones y bonificaciones voluntarias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 2: Potenciar la inspección tributaria para descubrir hechos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

imponibles no gravados									
Medida 3: Correcta financiación de tasas y precios públicos (detallado más adelante)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Medida 4: Otras medidas por el lado de los ingresos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Ingresos de capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Ingresos no financieros	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71		
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71		Mantenemos constante por prudencia
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Ingresos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Ingresos totales	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71		
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71		Mantenemos constante por prudencia
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

(*) Únicamente cuantificar el impacto cuando exista variación (+ ó -) respecto al año anterior.

A) Detalle de ingresos corrientes	Año 2024 Estimación de los derechos reconocidos netos)	% tasa de variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de las Previsiones iniciales)	% tasa de variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	% tasa de variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo y 2: Impuestos directos e indirectos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Impuesto sobre Bienes Inmuebles	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Impuesto sobre Actividades Económicas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Impuesto sobre Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Impuesto sobre Construcciones Instalaciones y Obras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Cesión de impuestos del Estado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Ingresos de capítulos 1 y 2 no incluidos anteriormente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Capítulo 3. Tasas, precios	116.399,28	0,00	116.399,28	0,00	116.399,28	0,00	116.399,28	Mantenemos

públicos y otros ingresos.								constante por prudencia
Capítulo 4. Transferencias corrientes.	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	
Participación en tributos del Estado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Resto de Transferencias corrientes (resto Cap.4)	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	0,00	3.900.514,28	Mantenemos constante por prudencia
Capítulo 5. Ingresos patrimoniales	180,15	0,00	180,15	0,00	180,15	0,00	180,15	Mantenemos constante por prudencia
Total de Ingresos corrientes	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	0,00	4.017.093,71	
B) Detalle de ingresos de capital	Año 2024 Estimación de los derechos reconocidos netos)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de las Previsiones iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo 6. Enajenación de inversiones	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Capítulo 7. Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total de Ingresos de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
C) Detalle de ingresos financieros	Año 2024 Estimación de los derechos reconocidos netos)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de las Previsiones iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de las Previsiones Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo 8. Ingresos por activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Capítulo 9. Ingresos por pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total de Ingresos Financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

F.2.2 Gastos.

Datos económicos consolidados en euros, de las entidades que integran la corporación (AA.PP.)

Gastos	Año 2024 (Estimación de las obligaciones)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de los Créditos)	% tasa variación 2026/2026/	Año 2026 (Estimación de los Créditos)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de los Créditos)	Supuestos en los que se basan las proyecciones/Adopción de la medida
--------	---	----------------------------	---------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------	--

Medida 6: Reducción del número de personal de confianza y su adecuación al tamaño de la Entidad local	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 7: Contratos externalizados que considerando su objeto pueden ser prestados por el personal municipal actual	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 8: Disolución de aquellas empresas que presenten pérdidas > ½ capital social según artículo 103.2 del TRDLVRL, no admitiéndose una ampliación de capital con cargo a la Entidad local	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 9: Realizar estudio de viabilidad y análisis coste/beneficio en todos los contratos de inversión que vaya a realizar la entidad durante la vigencia del plan antes de su adjudicación, siendo dicha viabilidad requisito preceptivo para la celebración del contrato	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 10: Reducción de celebración de contratos menores (se primará el requisito del menor precio de licitación)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 11:	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Reducción de cargas administrativas a los ciudadanos y empresas								
Medida 12: Modificación de la organización de la corporación local	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 13: Reducción de la estructura organizativa de la EELL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 14: Reducción de en la prestación de servicios de tipo no obligatorio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 15: Otras medidas por el lado de los gastos corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Gastos de capital	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	
Derivados de evolucion tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	Mantenemos constante prudencia por
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 16: No ejecución de inversión prevista inicialmente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Medida 17: Otras medidas por el lado de los gastos de capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Gastos financieros	3.590.148,58	2,68	3.686.453,94	2,78	3.789.022,71	2,78	3.894.463,42	
Derivados de evolucion tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	3.590.148,58	2,68	3.686.453,94	2,78	3.789.022,71	2,78	3.894.463,42	
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Gastos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Derivados de evolucion tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Gastos totales	3.590.148,58	2,68	3.686.453,94	2,78	3.789.022,71	2,78	3.894.463,42	
Derivados de evolucion tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	3.590.148,58	2,68	3.686.453,94	2,78	3.789.022,71	2,78	3.894.463,42	

políticas)								
Derivados de modificaciones de políticas (*)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

A) Detalle de gastos corrientes	Año 2024 (Estimación de las obligaciones reconocidas netas)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de los Créditos iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de los Créditos Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de los Créditos Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo 1. Gastos de personal	1.845.667,44	2,70	1.895.500,46	2,80	1.948.574,47	2,80	2.003.134,56	Incrementamos porcentaje de aprobación del Gobierno
Capítulo 2. Gastos corrientes en bienes y servicios	1.239.831,13	2,70	1.273.306,57	2,80	1.308.959,15	2,80	1.345.610,01	Evolución tendencial
Capítulo 3. Gastos financieros	2.694,55	2,70	2.767,30	2,80	2.844,78	2,80	2.924,43	Evolución tendencial
Capítulo 4. Transferencias corrientes	478.672,23	2,70	491.596,38	2,80	505.361,08	2,80	519.511,19	Evolución tendencial
Capítulo 5: Fondo de Contingencia		0,00		0,00		0,00		
Total de Gastos Corrientes	3.566.865,35	2,70	3.663.170,71	2,80	3.765.739,48	2,80	3.871.180,19	

B) Detalle de gastos de capital	Año 2024 (Estimación de las obligaciones reconocidas netas)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de los Créditos iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de los Créditos Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de los Créditos Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo 6. Inversiones reales	21.458,58	0,00	21.458,58	0,00	21.458,58	0,00	21.458,58	Mantenemos constante por prudencia
Capítulo 7.	1.824,65	0,00	1.824,65	0,00	1.824,65	0,00	1.824,65	Mantenemos

Transferencias de capital								constante por prudencia
Total de Gastos Capital	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	0,00	23.283,23	
C) Detalle de gastos financieros	Año 2024 (Estimación de las obligaciones reconocidas netas)	% tasa variación 2025/2024	Año 2025 (Estimación de los Créditos Iniciales)	% tasa variación 2026/2025	Año 2026 (Estimación de los Créditos Iniciales)	% tasa variación 2027/2026	Año 2027 (Estimación de los Créditos Iniciales)	Supuestos en los que se basan las proyecciones
Capítulo 8. Activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Aportaciones patrimoniales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Otros gastos en activos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Capítulo 9. Pasivos financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Total de Gastos Financieros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

F.2.3 Saldos, capacidad/necesidad financiación, deuda viva.

Datos económicos consolidados en euros, de las entidades que integran la corporación (AA.PP.)

SALDOS Y OTRAS MAGNITUDES	AÑO 2024	% TASA VARIACIÓN 2025/2024	AÑO 2025	% TASA VARIACIÓN 2026/2025	AÑO 2026	% TASA VARIACIÓN 2027/2026	AÑO 2027	SUPUESTOS EN LOS QUE SE BASAN LAS PROYECCIONES
Saldo operaciones corrientes	450.228,36		353.923,00		251.354,23		145.913,52	
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	450.228,36		353.923,00		251.354,23		145.913,52	
Derivados de modificaciones de políticas	0,00		0,00		0,00		0,00	

Saldo operaciones de capital	-23.283,23		-23.283,23		-23.283,23		-23.283,23	
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	-23.283,23		-23.283,23		-23.283,23		-23.283,23	
Derivados de modificaciones de políticas	0,00		0,00		0,00		0,00	
Saldo operaciones no financieras	426.945,13		330.639,77		228.071,00		122.630,29	
Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	426.945,13		330.639,77		228.071,00		122.630,29	
Derivados de modificaciones de políticas	0,00		0,00		0,00		0,00	
Saldo operaciones financieras	0,00		0,00		0,00		0,00	

Derivados de evolución tendencial (no afectados por modificaciones políticas)	0,00		0,00		0,00		0,00	
Derivados de modificaciones de políticas	0,00		0,00		0,00		0,00	
Saldo operaciones no financieras	426.945,13		330.639,77		228.071,00		122.630,29	
(+/-) Ajustes para el cálculo de cap. o neces. Financ. SEC 2010	-88.309,59		-88.309,59		-88.309,59		-88.309,59	
Capacidad o necesidad de financiación	338.635,54		242.330,18		139.761,41		34.320,70	
Deuda viva a 31/12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A corto plazo		0,00		0,00		0,00		
A largo plazo		0,00		0,00		0,00		
Ratio Deuda viva/Ingresos corrientes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

De acuerdo con lo establecido en el artículo 29.2 de la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera
¿VALORA QUE LA CORPORACIÓN CUMPLIRÁ LA REGLA DEL GASTO AL CIERRE DEL EJERCICIO?

2024 2025 2026 2027

Marque lo que corresponda: Sí Sí Sí Sí

F.2.4 Pasivos contingentes

No se prevén

F.2.5 Préstamos morosos

Información relativa a los préstamos (total y saldo en mora) concedidos por las Corporaciones Locales, Directiva 2011/85/UE.

No se prevén

SEGUNDO: Remitir esta información al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el plazo establecido.

TERCERO: Someter el contenido del presente a toma de conocimiento del Consejo comarcal.

Los presentes se dan por enterados. No hay objeciones al respecto.

12. CONTROL DE ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA COMARCA.

El Sr. Díez informa que ya ha comenzado actividad “Vida Activa”, orientada para las personas mayores de la Comarca, y que tan sólo en los municipios de Chodes, Santa Cruz, Rueda y Urrea no han podido cumplir con los requisitos de tener inscritas al menos a cuatro personas en la actividad, en el resto de municipios se está desarrollando sin ninguna incidencia.

Añade que desde la Comarca se está colaborando con la realización de expedientes deportivos, tráfico y medioambiente y la contratación de ambulancias de la III Jurassic Bike de Ricla.

Por otro lado, indica que también se va a colaborar con el campeonato de Aragón absoluto de Fútbol Sala que se celebrará entre los días 23 y 24 de marzo en la localidad de Almonacid de la Sierra. La Comarca contribuirá con la puesta a disposición de una ambulancia de servicio vital básico en las fases de semifinal y final.

Continúa diciendo que también se está preparando el Campeonato de Petanca Comarcal, con fecha prevista para su iniciación el día 13 de abril en el municipio de La Almunia y con la participación de los siguientes pueblos: Calatorao, Ricla, La Almunia y Épila.

El Sr. Ramírez informa que el próximo lunes se constituye el Consorcio nº 5 y que a partir de ahí se verá el estado de las cuentas, y las inversiones pendientes de realizar, tales como el sellado de celdas, etc...

Comunica la Sra. Latienda, en relación al área de turismo, informa que la visita realizada el día 18 de febrero en los municipios de Morata de Jalón y Chodes, fue todo un éxito, se trataba de la segunda visita que se realizaba en ambos municipios, tras quedarse en lista de espera más de 20 personas, motivo por el cual se decidió hacer una segunda visita.

Está previsto realizar las siguientes visitas los días 7 de abril en el municipio de Santa Cruz de Grio y el día 5 de mayo en el municipio de Ricla.

Por otro lado comunica que se va a solicitar presupuesto a varias empresas para llevar a cabo un proyecto de desarrollo turístico.

La Sra. Lahuerta informa que, en relación a Participación Ciudadana, el jueves pasado mantuvieron una reunión con los diferentes alcaldes, concejales y directores de colegios, de los distintos municipios que integran la Comarca, con la finalidad de saber en qué estado se encuentra la participación infantil y juvenil en sus municipios.

Se propuso la realización de actividades en todos los pueblos o incluso la creación de un Consejo Comarcal.

La propuesta tuvo una buena acogida. Se les remitirá un Acta para que tengan constancia de los asuntos tratados.

Añade que lo que se pretende conseguir con la participación ciudadana, es poner en valor las propuestas de los niños y los jóvenes a través de la creación de Consejos infantiles y juveniles en cada municipio, para atender sus inquietudes y considerarlas dentro del ámbito de nuestras competencias.

La Sra. Chioreanu explica que en relación a la plaza de Técnico Informático, de las diez personas que estaban admitidas, al primer examen se presentaron nueve, de los cuales tan sólo tres superaron la prueba, y está previsto que el segundo ejercicio tenga lugar el día 23 de febrero.

Informa también que se ha abierto la mesa de contratación para las revisiones ginecológicas y oftalmológicas, con un coste por trabajador de 205 y 60 euros respectivamente.

El Sr. Bartolomé indica tras la reunión mantenida con los artistas del colectivo, técnico y Ayuntamiento de La Muela, se determinó que la fecha para el Concurso de pintura rápida será el 25 de mayo.

Se están ultimando las bases del concurso para su aprobación en el Consejo Comarcal de marzo.

También está previsto contratar un ciclo de novela negra en Valdejalón, con la participación de varios autores en diferentes municipios, probablemente entre los meses de marzo y mayo.

13. **MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO COMARCAL PSOE EN APOYO A LA COMARCA DE VALDEJALÓN AL SECTOR PRIMARIO.**

Previa lectura por el Sr. Julve en los siguientes términos:

“MOCIÓN RELATIVA AL APOYO DE LA COMARCA DE VALDEJALÓN AL SECTOR PRIMARIO

D. José María Julve Larraz, portavoz del Grupo Socialista, (P.S.O.E.) de la Comarca de Valdejalón presenta para su debate y votación en el próximo Consejo Comarcal la siguiente PROPUESTA:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las organizaciones agrarias están llevando a cabo una serie de movilizaciones en toda Europa denunciando una situación que consideran límite para los agricultores y ganaderos, afectados principalmente por una crisis de rentabilidad motivada por múltiples causas: los bajos precios de los productos, la inflación, la sequía o la competencia de terceros países, entre otras.

Entre 2022 y 2023 el Gobierno de España ha destinado más de 4.000 millones de euros en apoyos extraordinarios para el sector primario para hacer frente a la subida de los costes y a la sequía, ya fuera mediante ayudas directas, rebajas fiscales o reducción del precio del agua desalada. De esos fondos, 1.348 millones han sido en ayudas directas extraordinarias para agricultores y ganaderos, la mayoría mediante fondos propios del Gobierno de España.

Asimismo, celebramos el reciente compromiso del presidente del Gobierno de España a fortalecer la “Ley de la Cadena Alimentaria” para garantizar que los incrementos de los costes de producción en ningún caso superen el coste del producto.

También manifestamos nuestro compromiso en la lucha contra el Cambio Climático, con la Unión Europea, con la Política Agraria Común y con el campo, al tiempo que reiteramos nuestro rechazo a aquellos sectores que intentan pervertir el ánimo de las reivindicaciones sembrando las redes sociales de odio, antieuropeísmo, negacionismo climático y xenofobia. El objetivo de esta protesta debe servir para garantizar los puestos de trabajo, las pequeñas explotaciones que se asientan en el territorio y los precios justos en la venta de productos.

Desde el grupo comarcal socialista - PSOE, consideramos que esta situación sólo puede abordarse desde el diálogo entre todos los eslabones de la cadena alimentaria – productores, industria, distribución y consumidores - con los gobiernos nacionales y autonómicos como interlocutores. Es la vía para encontrar la mejor solución para que los agricultores reciban una remuneración justa y su trabajo sea socialmente reconocido.

Por todo lo expuesto, se someten a la consideración del Consejo Comarcal los siguientes

ACUERDOS

1.- Manifestar nuestro rotundo apoyo a las reivindicaciones del sector agrario, en especial a los de nuestra Comarca de Valdejalón, que estos días ha salido a reclamar sus derechos y a lograr unos precios justos que permitan mantener la actividad agraria en nuestro medio rural, pues es el pilar fundamental de la economía de España y la pieza imprescindible para mantener vivos nuestros pueblos.

2.- Instar al Gobierno de Aragón a que, tal y como se comprometió, convoque ayudas directas por la sequía, ayudas para el control de las plagas de conejos y simplifique la tramitación de la PAC que tanto retraso ha ocasionado en el cobro a muchos perceptores, y priorice las ayudas al sector hacia el modelo social y familiar agrario.

3.- Instar al Gobierno de España a reforzar la “Ley de la Cadena Alimentaria” para garantizar que los incrementos de los costes de producción en ningún caso superen el coste del producto.

4.- Instar al Gobierno de Aragón a que inste al Ministerio de Agricultura a que impulse una reforma de la PAC que ponga en el centro a los agricultores europeos, recuperando los principios de preferencia comunitaria y de equiparación de rentas.

5. Instar a la Comisión Europea a reformular las ayudas y a la reducción de la burocracia para avanzar hacia políticas que promuevan la equidad y la sostenibilidad en el sector agrario.

6.- Instar a la Comisión Europea a abrir un proceso de elaboración de un reglamento que escuche al Parlamento, a las Organizaciones Agrarias y a las medio-ambientalistas.

7.- Dar traslado del presente acuerdo al Gobierno de España, al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, al Gobierno de Aragón y a la Comisión Europea”.

Sometido a votación el fondo del asunto, con 30 votos a favor (12 de PSOE, 12 de PP, 4 de CHA, 1 IU-GZ, 1 de Cz-TA, 1 en contra 1 de VOX (Sr. Rodrigo), 1 abstención VOX (Sra. Ballesteros), se aprueba en sus propios términos.

14. **MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO COMARCAL PSOE RELATIVA A LA DEFENSA DE LA SEGURIDAD EN EL MEDIO RURAL ZARAGOZANO.**

Previa lectura por el Sr. Secretario en los siguientes términos:

“MOCIÓN RELATIVA A LA DEFENSA DE LA SEGURIDAD EN EL MEDIO RURAL ZARAGOZANO

D. José María Julve Larraz, portavoz del Grupo Socialista, (P.S.O.E.) de la Comarca de Valdejalón presenta para su debate y votación en el próximo Consejo Comarcal la siguiente PROPUESTA:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 2021 El Justicia de Aragón en colaboración con el Instituto Geográfico de Aragón (IGEAR) y con diversas policías locales de nuestra comunidad elaboró un “Informe especial sobre la seguridad en el ámbito rural” en nuestra Comunidad. En el mismo se establecía que no cabe duda que todas las administraciones, -estatal, autonómicas y

locales- han venido demostrando su sensibilidad con los problemas que afrontan los municipios en el ámbito rural. No cabe duda que las personas que residen en grandes zonas urbanas disfrutan de unos mejores servicios de seguridad como consecuencia de un mayor número de efectivos en proporción al territorio a cubrir.

El posible aumento de los hechos delictivos en general, y en las zonas rurales en particular, tiene un efecto desmotivador para aquellas personas que se puedan plantear su traslado a los entornos rurales. El hecho de residir en estas zonas no supone, con carácter general, una mayor tasa delictiva, pero no se puede obviar las características que se dan en estos territorios donde existe una mayor comunicación entre los vecinos y que provoca que un hecho delictivo cometido en un municipio pueda llegar a ser conocido por toda la población, con el efecto de inseguridad que ello provoca.

La Constitución Española, en su artículo 17.1, establece que: “Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley”. La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, establece además lo siguiente:

«La Seguridad Pública es competencia exclusiva del Estado. Su mantenimiento corresponde al Gobierno de la Nación.»

“Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ejercen sus funciones en todo el territorio nacional y están integradas por:

- a) El Cuerpo Nacional de Policía, que es un Instituto Armado de naturaleza civil, dependiente del Ministro del Interior.
- b) La Guardia Civil, que es un Instituto Armado de naturaleza militar, dependiente del Ministro del Interior, en el desempeño de las funciones que esta Ley le atribuye, y del Ministro de Defensa en el cumplimiento de las misiones de carácter militar que éste o el Gobierno le encomienden.

En tiempo de guerra y durante el estado de sitio, dependerá exclusivamente del Ministro de Defensa.

- a) Corresponde al Cuerpo Nacional de Policía ejercitar dichas funciones en las capitales de provincia y en los términos municipales y núcleos urbanos que el Gobierno determine.
- b) La Guardia Civil las ejercerá en el resto del territorio nacional y su mar territorial.»

Por tanto, es esencialmente la Guardia Civil quien debe defender la seguridad en el medio rural zaragozano y con ellos contamos para ejercer dicha función. Resulta evidente que, desde hace más de una década, la Guardia Civil en Aragón no cuenta con efectivos suficientes y que muchas plazas están vacantes por cubrir.

Además, en el pasado VII Foro de Alcaldes celebrado por la Diputación Provincial de Zaragoza en la Ciudad Escolar Pignatelli, el Delegado del Gobierno de España en Aragón Fernando Beltrán presentó un plan para la seguridad mediante cámaras de videovigilancia en los municipios menos poblados de nuestra provincia, cuya utilidad parece muy necesaria, aunque complementaria a la de la Guardia Civil.

Por todo lo expuesto, se someten a la consideración del Consejo Comarcal el siguiente

ACUERDO

1. La Comarca de Valdejalón insta al Gobierno de España a cubrir todas las vacantes de la Guardia Civil pendientes en los puestos y cuarteles de la provincia de Zaragoza.

2. Instar a Diputación Provincial de Zaragoza a colaborar con la Delegación del Gobierno de España en Aragón para la instalación de cámaras de video-vigilancia como complemento en los lugares del mundo rural que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado que hayan determinado previamente.

Sometido a votación el fondo del asunto, con 31 votos a favor (12 de PSOE, 12 de PP, 4 de CHA, 1 IU-GZ, 1 de Cz-TA, 1 de VOX (Sr. Rodrigo), 1 abstención VOX (Sra. Ballesteros), se aprueba en sus propios términos.

15. MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO COMARCAL PSOE RELATIVA A LA OPOSICIÓN AL TRASVASE DEL EBRO.

Previa lectura por el Sr. Julve en los siguientes términos:

“MOCIÓN RELATIVA A LA OPOSICIÓN AL TRASVASE DEL EBRO

D. José María Julve Larraz , portavoz del Grupo del Grupo Socialista, (P.S.O.E.) de la Comarca de Valdejalón, presenta para su debate y votación en el próximo Pleno Corporativo la siguiente PROPUESTA:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 2001, durante el segundo Gobierno de José María Aznar, el Congreso de los Diputados aprobó en abril la modificación del Plan Hidrológico Nacional (PHN). Dicho proyecto, aprobado exclusivamente con los votos de la mayoría del Partido Popular y cuyo punto más relevante, y que generó amplia contestación en Aragón y en el sur de Cataluña, era el trasvase del Ebro, que contemplaba la llevada de aguas hasta Almería, por el sur, y a Barcelona, por el norte.

En 2004, con la oposición de la totalidad de la sociedad aragonesa y una fuerte movilización en las calles, tanto en Zaragoza como en Madrid o en Bruselas, el presidente Aznar ponía la primera piedra de la obra del trasvase del Ebro en Almería. En junio de 2004, cuatro meses después de aquella foto, el recién elegido presidente José Luis Rodríguez Zapatero daba carpetazo al proyecto.

Desde entonces tanto los gobiernos autonómicos de la Comunidad Valenciana como la Región de Murcia han planteado numerosos recursos judiciales y propuestas para reactivar el trasvase del Ebro a Valencia y Murcia.

Para evitar ello, en la reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón se establecía en su "Disposición adicional quinta" que:

"La planificación hidrológica concretará las asignaciones, inversiones y reservas para el cumplimiento del principio de prioridad en el aprovechamiento de los recursos hídricos de la cuenca del Ebro y de los derechos recogidos en el artículo 19 del presente Estatuto, considerando que la resolución de las Cortes de Aragón de 30 de junio de 1992 establece una reserva de agua para uso exclusivo de los aragoneses de 6.550 hm³".

A finales de 2023, el Gobierno de la Generalitat de Catalunya plantea una captación de aguas en el cauce del río Ebro a su paso por la provincia de Tarragona para llenar los pantanos de la comarca del Priorat, en la zona de los ríos Montsant y Siurana, dentro de la Cuenca Hidrológica del Ebro. Además, sondan la posibilidad de un mini-trasvase a partir del 2027 al embalse de Riudecanyes, cercano a la ciudad de Reus, que ya no pertenece a la Cuenca del Ebro y que cuya gestión es exclusiva de la Generalitat y no de la Confederación Hidrográfica del Ebro.

El presidente de la Confederación Hidrográfica del Ebro (CHE) Carlos Arrazola ha destacado en un comunicado que "**no se tenía constancia" de las propuestas catalanas**, por lo que "no han sido valoradas en la elaboración del plan 2022-2027".

Los colectivos ecologistas de la Plataforma en Defensa del Ebro (PDE) alertan que la propuesta de la Generalitat "no tiene nada que ver con la situación actual de sequía y escasez porque es una obra "a tres años vista" y se tiene que negociar con la CHE para que la incluya en el nuevo ciclo de planificación hidrológica del río Ebro para 2027-2031,

Por todo lo expuesto, se someten a la consideración del Consejo Comarcal los siguientes

ACUERDOS

1.- La Comarca de Valdejalón rechaza cualquier trasvase del Ebro tanto hacia el norte como hacia el sur, tanto en defensa de nuestros agricultores y regantes como en defensa del medio ambiente, los ecosistemas fluviales y la unidad de cuenca.

2.- La Comarca de Valdejalón insta al Gobierno de España y a la Confederación Hidrográfica del Ebro a defender y respetar la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de Autonomía de Aragón que defiende la reserva hídrica para uso exclusivo de los aragoneses de 6.550 hm³.

3.- La Comarca de Valdejalón defenderá siempre los intereses de los ciudadanos de nuestro municipio dentro de los principios de la lucha contra el cambio climático, el desarrollo sostenible y la nueva cultura del agua.

Sometido a votación el fondo del asunto, con 30 votos a favor (12 de PSOE, 12 de PP, 4 de CHA, 1 IU-GZ, 1 de Cz-TA), 1 abstención VOX (Sra. Ballesteros), y 1 en contra VOX (Sr. Rodrigo), se aprueba en sus propios términos.

El Sr. Juan José de Tierra hace constar que ha presentado el siguiente escrito:

TURNO DE PREGUNTAS A LA MOCIÓN DE APOYO AL TRASVASE DEL EBRO PRESENTADA POR EL GRUPO SOCIALISTA EN LA COMARCA DE VALDEJALÓN.

Antes de comenzar mi intervención quiero dejar constancia de mi rotunda postura contraria al trasvase del Ebro. Dicho lo cual, en este turno voy a formular una pregunta que no espera respuesta, tan solo que cada uno de los presentes reflexione sobre la posible contestación que daría.

“¿Qué tipo de antitrasvasistas somos?”.

Probablemente esta interrogación retórica sirva para suscitar en algunos de vosotros una conclusión similar a la que yo he llegado: la historia de los trasvases es siempre la misma, el rico quiere apoderarse del agua que tiene el pobre. Agua, que no nos olvidemos, es fundamental para la vertebración del territorio.

Si en la moción que hemos escuchado cambiáramos el nombre del río y el nombre de la zona a la que pretenden trasvasar sus aguas, la moción tendría el mismo sentido, si bien en esta sala no contaría con el mismo apoyo.

En nuestra tierra son muchos los años que llevamos cambiando de postura cuando varía el lugar desde el que se habla. Y donde digo “lugar” quiero decir “partido político”, ya que varias son las formaciones que han optado por este modo de actuación, que tiene por único objetivo contentar al público con el discurso que desea escuchar en cada ocasión.

En los últimos años, a no mucha distancia de este edificio, hemos podido asistir como espectadores a las obras del trasvase del Jalón, nuestro río, el río que, como el Ebro, también es de todos. ¿Por qué, entonces, la actitud ante uno y otro trasvase es tan diametralmente opuesta? Sí, otra pregunta que merece una reflexión silenciosa y una respuesta coherente.

Quiero recordar, en este punto, que el trasvase del Jalón incumple flagrantemente la Directiva Marco Europea del Agua, como así han determinado cada una de las sentencias, hasta un total de cinco, en todos los estamentos judiciales a los que ha ido llegando la demanda correspondiente.

Y para terminar, quiero hacerlo con una cita de Francho Beltrán, dirigida a quienes caen tan a menudo en semejante contradicción fluvial, “en esta vida hay que tener más de cinco contradicciones para no ser un integrista y menos de diez para no ser un inconsecuente”.

Juanjo de Tierra
Portavoz del Grupo Izquierda Unida/ Ganemos Zaragoza
Comarca de Valdejalón
Febrero 27, 2024.

16. RUEGOS Y PREGUNTAS.

Interviene la Sra. Aured para decir que ha sido informada de la existencia de una sanción al Consorcio que gestiona el vertedero de Calatayud.

Responde el Sr. Ramírez, que efectivamente es así y que la sanción está motivada en el no sellado de la celda número 1, ascendiendo el importe de la multa a 20.000 euros, de los cuales

se han abonado 10.000 euros, quedando pendientes otros 10.000, pero que según él tiene entendido, el Gobierno de Aragón está dispuesto a condonar la deuda pendiente.

Continúa diciendo que esa celda se preselló cuando se terminó de llenar, y que existe proyecto y presupuesto para hacer el sellado definitivo, pero que nunca se ha llevado a cabo.

También informa de la existencia de presupuesto y proyecto para el sellado de la primera y segunda celda, pero no así para el de la tercera que se terminó de llenar el febrero de 2022.

Según el Sr. Ramírez, considera más conveniente proyectar la tercera celda y licitar conjuntamente el sellado de las tres, por resultar más atrayente para las empresas interesadas. El coste de sellado de las tres celdas asciende a 1.900.000 euros.

Pregunta la Sra. Aured, por qué no se celebran las Juntas de Portavoces con la periodicidad establecida en la constitución de la Comarca, respondiendo el Sr. Presidente que según su criterio, deberían convocarse por causas extraordinarias, pero que si la regularidad fijada es trimestral, no tiene inconveniente en convocarlas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, a las veinte horas y quince minutos, por la Presidencia se levanta la sesión, en el lugar y fecha al principio indicados, de la que se extiende la presente acta, de la que yo, como Secretario, doy fe. Firmado electrónicamente al margen, D. Sergio Esteso Bastida.