

Unidad administrativa de Secretaría

DON DAVID CHAO CASTRO, SECRETARIO GENERAL ACCIDENTAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN (LAS PALMAS).

CERTIFICA: Que el **Pleno Municipal**, en sesión **Ordinaria** celebrada el día **20/12/2024**, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo, que literalmente señala:

<<8. Expte. 7808/2023. Aprobación del Plan de Igualdad del Ilustre Ayuntamiento de Mogán, así como el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán, y el Informe de Diagnóstico del Ayuntamiento de Mogán.

Por mi el secretario, se da cuenta de la propuesta, cuyo tenor literal es el siguiente:

"D. LUIS MIGUEL BECERRA ANDRÉ, Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Servicios Centrales, en ejercicio de las competencias que me han sido conferidas en virtud de la delegación efectuada por la Alcaldía de este Ayuntamiento, mediante Decreto nº 3349/2023, de 19 de junio y Decreto nº 3383/2023, de 21 de junio que establece el *orden de sustitución y precedencias de las distintas Áreas de gobierno y concejalías*", **VISTO** el expediente en relación con la contratación del Servicio consistente en la asistencia y elaboración del Plan de Igualdad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Mogán, y

VISTO el informe emitido por Dña. Lorena Pérez Trujillo, Funcionaria Municipal, Responsable del Servicio de Recursos Humanos según Decreto nº 5166/2023, de 19 de septiembre, de fecha 09/12/2024 y Código Seguro de Verificación nº [Y006754aa90109054ad07e80af0c0a2e9](#), que literalmente dispone:

<< DÑA. LORENA PÉREZ TRUJILLO, Funcionaria Municipal, Responsable del Servicio de Recursos Humanos según Decreto 5166/2023, de 19 de septiembre, visto el Expediente administrativo nº 7808/2023 Contratación del Servicio consistente en la asistencia y elaboración del Plan de Igualdad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Mogán, y **VISTO** el acuerdo de la Comisión de Igualdad de este Ilustre Ayuntamiento de Mogán, emito el presente informe sobre la base de los antecedentes de hecho y fundamentos jurídicos siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Que con fecha 06/07/2023 y Código Seguro de Verificación (en adelante, CSV), Nº [U006754aa92d060dc9307e721b070b00s](#), D. José Carlos Álamo Alonso, por entonces Jefe del Servicio de Recursos Humanos del Ilustre Ayuntamiento de Mogán, según Decreto 2000/2016, de fecha 26 de julio, emite informe propuesta del que se desprende lo siguiente:

<<(…) PROPUESTA

Se propone al Concejal Delegado de Recursos Humanos:

Primero.- Declarar la necesidad e idoneidad del contrato de **Servicio consistente en la asistencia y elaboración del Plan de Igualdad para los empleados Públicos del Ayuntamiento de Mogán.**

Segundo.- Iniciar el expediente para la adjudicación del contrato **Servicio consistente en la asistencia y elaboración del Plan de Igualdad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Mogán** incluyendo en este Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y laboral.(…)>>

II.- Que, en fecha 22/06/2023 (CSV nº [L006754aa912160b60107e700106071c1](#)), se solicita a la Intervención Municipal retención de crédito por importe de 10.500,00 con el objeto de proceder a la contratación correspondiente. Tras lo cual, en fecha 22/06/2023 (CSV nº [h006754aa93b1607ab207e7111060835l](#)), D. Gonzalo Martínez Lázaro, Interventor de este Ilustre Ayuntamiento de Mogán, emite certificación negativa de crédito.

III.- Que con fecha 22/06/2023 y CSV nº [t006754aa917160a66c07e70a7060d12z](#), D. José Carlos Álamo Alonso, con visto bueno del Concejal delegado con competencias en materia de Recursos Humanos, emite **MEMORIA JUSTIFICATIVA DE NECESIDAD DEL GASTO.**

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa92d060dc9307e721b070b00s

IV.- Que consta en el expediente retención de crédito de fecha 04/09/2023 (CSV n° [x006754aa9210a16a7507e738f09142ck](#)), con un importe de 10.500,00 (Partida Presupuestaria 920/22706).

V.- Que, tras informe propuesta de fecha 15/09/2023 (CSV n° [A006754aa9040f05afe07e70cd09070aM](#)), emitido por D. José Carlos Álamo Alonso, y el visto bueno de D. Juan Ernesto Hernández Cruz, Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Medio Ambiente, Servicios Públicos, Obras Públicas y Embellecimiento según Decreto n° 3349/2023, de fecha 19 de junio, mediante Decreto n° 5129/2023, de fecha 15/09/2023 y CSV n° [U006754aa9380f0c38207e701a090a1ei](#), dictado por D. Juan Ernesto Hernández Cruz, se acuerda:

<< () **Primero.-** Declarar la necesidad del contrato epigrafiado conforme al antecedente de hecho segundo.

Segundo.- Aprobar el gasto y adjuntar el contrato epigrafiado con las siguientes características:

Contrato	Contrato menor de servicio a la entidad NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES, SL con CIF B-47742143 , para la contratación del Servicio consistente en la asistencia yy elaboración del Plan de Igualdad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Mogán, (incluyendo este el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y laboral). (7808-2023
Tipo de Contrato	Servicio
Forma de Adjudicación	Directa
Nombre del Adjudicatario	NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES, SL
CIF adjudicatario	B-47742143
Importe Adjudicación SIN IGIC	9612
Importe 7% IGIC	672,84
Importe total adjudicación con 7% de IGIC	10284,84

Con cargo a:

Año	n°. operación	Aplicación	PGFA	Importe	Texto libre
		Presupuestaria			
2023	220230017148	920/22706		10500	Estudios y trabajos técnicos
TOTAL				10500	

Tercero.- Autorizar y disponer l gasto conforme a lo señalado en el apartado precedente.

Cuarto.- Nombrar responsable del contrato al trabajador municipal Jose Carlos Álamo Alonso Jefe de Recursos Humanos.

Quinto.- Una vez iniciado el servicio, y tras las oportunas comprobaciones, se efectuará el pago del 30% a la entrega del diagnóstico y una vez presentada la factura por el adjudicatario, el resto, es decir, el 70% se abonará al finalizar el servicio, y en el plazo de 30 días desde la prestación de los servicios.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa928140705707e80800c0c1cF

Unidad administrativa de Secretaría

Sexto.- La duración del contrato **no podrá ser superior a un año**, ni ser objeto de prórroga ni de revisión de precios.

Séptimo.- Publicar el contrato menor en el Perfil del Contratante en la forma prevista en el artículo 63.4 de la LEY 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público -LCSP 2017-, comprendiendo la formación a publicar su objeto, duración, el importe de adjudicación, incluido el IGIC, y la identidad del adjudicatario.

Octavo.- Dar traslado del acuerdo que se adopte al **Servicio de Intervención**, a los efectos oportunos.

Noveno.- Notificar la resolución al **adjudicatario** con indicación de los recursos que procedan. >>

Dicha resolución es puesta a disposición de la entidad adjudicataria, **NUEVOS TIEMPOS CONSULTOS, S.L.**, en fecha 15/09/2023 (RS nº 2023/10500, de fecha 115/09/2023).

VI.- Que consta en el expediente, de fecha 15/09/2023 y CSV nº [8006754aa92f14035d807e72e3090905M](#), autorización y disposición de gasto por importe de 10.284,84 .

VII.- Que con fecha 23/09/2024 y CSV nº [1006754aa920171619107e8160090c0cu](#), D. David Chao Castro, funcionario de carrera de este Ilustre Ayuntamiento de Mogán, Secretario General Accidental del Ayuntamiento de Mogán, de acuerdo con la Resolución del Director General de Función Pública del Gobierno de Canarias nº 1594/2024, de 16 de abril, actuando como Secretario de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán, y tras convocatoria celebrada el pasado día 16 de septiembre de 2024, emite certificado con el siguiente tenor literal:

<<(…) 2º.- Que, de acuerdo con el borrador del acta, asistieron a dicha reunión las siguientes personas:

<<**Por la Corporación:**

-D. Juan Mencey Navarro Romero, concejal delegado en materia de Recursos Humanos.

-Dña. Minerva Oliva Martel, concejal delegada en materia de igualdad.

-Dña. Yaiza de la Soledad Llovell Hernández, concejala delegada en materia de Mayores.

-D. José Carlos Álamo Alonso, funcionario de Recursos Humanos.

Delegan su firma en D. Juan Mencey Navarro Romero:

-Dña. Tania del Pino Alonso Pérez, concejala delegada en materia de Presidencia.

-Grimanesa Artiles Oliva, concejala delegada en materia de Servicios Sociales.

Delegados de la Sección Sindical:

-CC.OO.: -----

-SPPLB: D. Ángel León Miranda.

-CSIF: Dña. David Rodríguez Cordero.

-SEPCA: Dña. Rosario Trujillo Rodríguez.

-UGT: D. José Manuel Ramírez Viera.

Asesores:

-Dña. Sandra Pérez Pérez (asesora externa del Ayuntamiento de Mogán, por videoconferencia).

-D. José Antonio González Martel (SPPLB).

-D. Raúl Ravelo Guerra (SPPLB).

-D. Gustavo Martel Navarro (UGT).>>

3º.- Que en el **punto primero** del orden del día de dicha reunión de la Comisión de Igualdad se debatió el asunto **Traslado del informe diagnóstico definitivo con las modificaciones derivadas del plan de igualdad**, que obtuvo el **asentimiento** de todos los miembros de la mesa.



0006754aa92f140705707e80800c0c1cF

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42

4º.- Que en el **punto segundo** del orden del día de dicha reunión de la Comisión de Igualdad se debatió el asunto **Negociación y aprobación del plan de igualdad**, que se sometió seguidamente a votación y fue **aprobado por unanimidad** de todos los miembros de la Comisión.

5º.- Que en el **punto tercero** del orden del día de dicha reunión de la Comisión de Igualdad se debatió el asunto **Negociación y aprobación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual**, que se sometió seguidamente a votación y fue **aprobado por unanimidad** de todos los miembros de la Comisión.>>

Así, consta en el expediente, los siguientes documentos aprobados por dicha Comisión:

- **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán.** (CSV nº [s006754aa939121258807e8371090920e](#)).
- **Informe de Diagnóstico de Ayuntamiento de Mogán** (CSV nº [C006754aa90f120fd1a07e8092090921M](#)).
- **Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Mogán** (CSV nº [d006754aa92012070c107e80a3090921i](#)).

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- En concreto, la Legislación aplicable viene determinada por:

- Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española (en adelante, CE).
- La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante, LBRL).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).
- Real Decreto Ley 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 (en adelante, Real Decreto Ley 6/2019).
- 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 (en adelante, Real Decreto 901/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

SEGUNDO.- La CE consagra en sus artículos 14 y 9.2, respectivamente, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Por su parte, la LOIEMH presta especial atención a la corrección de la desigualdad en al ámbito específico de las relaciones laborales. Así, en su exposición de motivos hace referencia a su pretensión de promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Así mismo, debemos comenzar señalando que constituye un criterio general de actuación de los poderes públicos, conforme a lo establecido en el **artículo 14.2 de la LOIEMH**, La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresario femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

En coherencia con lo anterior, la Disposición Adicional séptima del TRLEBEP obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A tal efecto, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. A mayor abundamiento, y en lo que respecta al personal laboral, el

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa928140705707e80800c0c1cF

Unidad administrativa de Secretaría

artículo 17.5 del ET prevé que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el propio Estatuto y en la LOIEMH.

En este sentido, la LOIEMH, en su **artículo 45**, dispone que:

<<1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. (...)>>

Los planes de igualdad vienen definidos en el **artículo 46** de dicho texto normativo como un conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Son una herramienta esencial para garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, en la clasificación y promoción profesional, en la formación, retribución, conciliación, así como para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

TERCERO.- El Real Decreto-ley 6/2019 modificó la LOIEMH. En primer lugar, amplió la obligación de elaborar un Plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, ya que, en un principio, sólo estaban obligadas las que tuvieran más de 250 personas trabajadoras. Asimismo, se establecía una aplicación paulatina de dicha obligación.

En segundo lugar, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. En este sentido, en su **artículo 1**. (Modificación de la LOIEMH), se dispone:

<< 2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribución.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.>>

De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico y, de otro lado, estableció que el plan debía contener un conjunto ordenado de medidas de acción positiva evaluables, así como la obligatoriedad de negociar el diagnóstico en el seno de la **Comisión negociadora del Plan de Igualdad**.

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del ET, y modificó el artículo 46.2 de la LOIEMH, al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa928140705707e80800c0c1cF

En tercer lugar, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, y, mediante la adición de un nuevo apartado 6 al artículo 46, estableció que: Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Con respecto a ello, y a los efectos de dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 anteriormente reseñado, el 14 de octubre de 2020 se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicho Real Decreto consolida el carácter negociado de los Planes de igualdad señalando que los mismos, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos, se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, tal y como se ha efectuado en el caso que nos acontece.

A mayor abundamiento, y en misma fecha, se publicó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y lugar contra la misma ().

Llegados a este punto, resulta conveniente matizar que, con respecto al registro de planes de igualdad, no existe un registro específico, sino que la inscripción de estos se realiza en el Registro y Depósitos de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de igualdad (REGCON).

CUARTO.- Que, conforme al **artículo 8 del Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, los Planes de Igualdad deben de tener el siguiente contenido mínimo y estructura:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o, en los grupos de empresas, un informe de cada una de las empresas del grupo.
- Resaltos de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada una de las medidas y objetivos.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medias del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En definitiva, a partir de la aprobación de la Ley de igualdad y de los Real Decreto 901/2020 y 902/2020, se han creado una serie de obligaciones para las empresas y para las administraciones públicas, destinadas a la implementación de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres y a la puesta en marcha de planes de igualdad, definiendo tanto los pasos a dar, como los agentes a intervenir y los elementos a tener en cuenta.

QUINTO.- Que, visto cuanto antecede y atendiendo a la tramitación llevada a cabo y el contenido de los documentos negociados y aprobados por unanimidad por la correspondiente Comisión Negociadora de igualdad del Ayuntamiento de Mogán (véase Antecedente de hecho VII del presente informe), quien suscribe considera que procede su aprobación por el pleno, como órgano competente, siendo los mismos, los siguientes:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754a928140705707e80800c0c1cF

Unidad administrativa de Secretaría

- **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán.** (CSV nº [s006754aa939121258807e8371090920e](#)).
- **Informe de Diagnóstico de Ayuntamiento de Mogán** (CSV nº [C006754aa90f120fd1a07e8092090921M](#)).
- **Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Mogán** (CSV nº [d006754aa92012070c107e80a3090921i](#)).

Tras lo cual resulta conveniente puntualizar que, tal y como se ha puesto de manifiesto en el texto correspondiente al Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán, los acuerdos alcanzados serán de aplicación directa a todo el personal del Ayuntamiento de Mogán. Asimismo, dicho plan tendrá un vigencia de cuatro años a contar desde el momento de la aprobación por el pleno municipal.

SEXTO.- Que el artículo 25.2.o) de la LBRL reconoce como competencias propias de los municipios Las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres así como contra la violencia de género.

SÉPTIMO.- Se considera que el expediente ha seguido la tramitación establecida en la legislación aplicable procediendo, por ende, su aprobación por el Pleno Municipal, en atención a los temas que trata el Plan de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2. de la LBRL. Así mismo, de acuerdo al quórum establecido en el artículo 47.1 de dicho texto normativo, no se requiere una mayoría especial.

En virtud de los antecedentes y consideraciones expuestos, y de acuerdo con la normativa citada, así como la de general y pertinente aplicación, tengo a bien elevar a la consideración plenaria la siguiente:

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Aprobar el Plan de Igualdad del Ilustre Ayuntamiento de Mogán (CSV nº [d006754aa92012070c107e80a3090921i](#)); así como los documento: Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán (CSV nº [s006754aa939121258807e8371090920e](#)), y el Informe de Diagnóstico del Ayuntamiento de Mogán (CSV nº [C006754aa90f120fd1a07e8092090921M](#)), quedando redactados según textos obrantes en el expediente administrativo nº 7808/2023, los cuales tendrán un periodo de vigencia de cuatro (4) años desde su aprobación.

SEGUNDO.- Proceder a la **inscripción** del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán y del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán, en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

TERCERO.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ilustre Ayuntamiento de Mogán.

CUARTO.- Dar traslado del presente acuerdo a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán, a los efectos oportunos.

Es cuanto tengo a bien informar a los efectos oportunos, según mi leal saber y entender desde el punto de vista jurídico, y de acuerdo con la información disponible, sin perjuicio de otro informe mejor fundado en derecho, quedando a salvo en cualquier caso, los pronunciamientos a que haya lugar por parte de la Corporación del Ayuntamiento de Mogán. >>

CONSIDERANDO, que el Pleno municipal es el competente para la aprobación del Plan de Igualdad, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 22.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

En virtud de lo expuesto, tengo a bien elevar al Pleno de la Corporación la siguiente:

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa928140705707e80800c0c1cF

PRIMERO.- Aprobar por el Pleno el Plan de Igualdad del Ilustre Ayuntamiento de Mogán (CSV nº d006754aa92012070c107e80a3090921i), así como los documento: Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán (CSV nº s006754aa939121258807e8371090920e), y el Informe de Diagnóstico del Ayuntamiento de Mogán (CSV nº C006754aa90f120fd1a07e8092090921M), quedando redactados según textos obrantes en el expediente administrativo nº 7808/2023, los cuales tendrán un periodo de vigencia de cuatro (4) años desde su aprobación.

SEGUNDO.- Proceder a la inscripción del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán y del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral, y concretamente el sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Mogán, en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

TERCERO.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ilustre Ayuntamiento de Mogán.

CUARTO.- Dar traslado del presente acuerdo a la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán, a los efectos oportunos.

En Mogán, a fecha de la firma electrónica."

El asunto tratado se incorpora como videoacta digital firmada electrónicamente por la Secretaría (a la que se accede a través del enlace web que se describe a continuación), acuerdo adoptado en sesión plenaria celebrada el 22/03/2018. Abierto el turno de intervenciones, se produjeron las siguientes:

http://videoactas.mogan.es/?meeting=video_202412200000000000_FH.mp4&topic=8

Sometida a votación la propuesta dictaminada queda aprobada por unanimidad.>>

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Alcaldía-Presidencia, haciendo constar la salvedad prevista en el art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en el sentido de que la presente certificación se extrae de la Minuta del Acta la cual queda sujeta a su aprobación, en Mogán, a fecha indicada en la firma digital.

Vº Bº,
La Alcaldía-Presidencia

El Secretario General Accidental

Fdo.: Onalia Bueno García

Fdo.: David Chao Castro
(Según resolución 1594/2024, de 16 de abril, de la Dirección General de Función Pública)

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	20/12/2024 13:30
ONALIA BUENO GARCIA (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Alcaldesa-Presidenta	20/12/2024 13:42



0006754aa928140705707e80800c0c1cF