

SECRETARIA GENERAL DEL PLE
JELI/cg

SENYORS I SENYORES ASSISTENTS:

ALCALDESSA PRESIDENTA :
AMPARO FOLGADO TONDA

**TINENTS I TINENTES / REGIDORS I
REGIDORES:**

Tinents d'Alcaldia i Regidors

José Francisco Gozalvo Llácer
Amparo Chust Giménez
Sonia Ángeles Roca Martínez
Arturo García Gil
María del Rosario Fernández Aracil
Aitor Sánchez Collado
Sandra Fas Mompó
Ana María Penella Busach
Adelina González Borrull
María Ángeles Lerma Cervera
Santiago Calatayud Fabiá
Jesús Ros Piles
Andrés Campos Casado
Inmaculada García Barat
Eduardo Gómez Silgo
Inmaculada Amat Martínez
José Pascual Martínez Climent
Asunción Ferrer San Pablo
Francisco José Arnau Roig
Marina Olivares Hernández
José Daniel Iserte Carbó (T)
Xavier Martí Soriano
Maria Jesús Herrada Ricart (T)
Guillermo M. Alonso del Real Barrera

INTERVENTORA MUNICIPAL:
M^a CARMEN APARISI APARISI

SECRETARI GENERAL DEL PLE:
JOSÉ EDUARDO LLAVATA GASCÓN

Sessió Extraordinària del Ple, del dia
29/12/2025.

A Torrent, a les 12.00 hores, es van reunir en primera convocatòria, a la Sala de Sessions de la Casa Consistorial, presidida per l'Excma. Sra. Alcaldessa Presidenta AMPARO FOLGADO TONDA, els Srs. i Sres. Regidors i Regidores citats al marge, de forma presencial i telemàtica (T), amb l'assistència de Sra. Interventora General i del Sr. Secretari General del Ple.

La Presidència obri i inicia la sessió donant la benvinguda a tots els membres de la corporació i a la gent del públic que els acompanya.

Seguidament es passa a tractar els assumptes que figuren en l'ordre del dia següent:



1. PART RESOLUTIVA.

1.01. 9695/2025. PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT PER A AUTORITATS, EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLIQUES: APROVACIÓ.

1.02. 41823/2025. CANVI MODALITAT CONTRACTUAL DEL CONTRACTE DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DE LES INSTAL·LACIONS ESPORTIVES DE "LA CIUTAT DE L'ESPORT I DE L'OCI" DE TORRENT.

1.03. 42673/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 14/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/116.

1.04. 42520/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NUM.15/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/106 I F/2025/117.

1.05. 43941/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. OPAS 4/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/97.

1.06. 40524/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 10/2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/29.

1.07. 43314/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 11/2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/34.

1.08. 43661/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 7/2025 DEL CONSELL AGRARI MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/14.

1. PART RESOLUTIVA.

1.01. 9695/2025. PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT PER A AUTORITATS, EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLIQUES: APROVACIÓ.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Amparo Chust Giménez, regidora delegada de l'Àrea d'Administració, Personal, Patrimoni, Desenvolupament Econòmic, Informació i Dona que es transcriu a continuació:

“Examinat l'expedient 9695/2025 que és tramita per a l'aprovació del Pla d'Igualtat del personal de l'Ajuntament de Torrent.

Considerant les normes que determinen l'eliminació de qualsevol de les formes de discriminació de la dona en tots els àmbits:



a) Internacionals com el Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides a desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983; com des de la Unió Europea a partir del Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1997, que considera la igualtat entre dones i hòmens i que l'eliminació de les desigualtats entre els dos és un objectiu transversal que ha d'integrar-se en totes les seues polítiques i accions i en els dels seus Estats membres; així com les directives 2002/73/CE, 2004/113/CE, i 2006/54/CE;

b) Nacionals com la nostra Constitució de 1978 que proclama, en el seu article 14, el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe; i l' article 9.2 que consagra l' obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l' individu i dels grups en els quals s'integra siga real i efectiva; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març d' igualtat efectiva entre dones i hòmens i el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació.

c) Autonòmiques com el Títol II de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, "Dels Drets dels valencians i les valencianes", i el seu article 10, que disposa que l' actuació de la Generalitat es centrarà primordialment, entre altres àrees, en la igualtat de drets d' hòmens i dones en tots els àmbits, i la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana aprovada per Llei 4/2012, de 15 d'octubre, vetllarà en tot cas perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions; i la Llei 9/2003 de 2 d'abril, de la Generalitat per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

Considerant pel que fa al Pla de Igualtat, l'article 20 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat (article 49 i la disposició addicional sèptima) referides als Plans d'Igualtat que arreplega expressament l' obligatorietat per les Administracions Públiques, d' aprovar-ho amb les seus objectius, estratègies, mesures a adoptar i forma de negociació.

Considerant, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat i el seu registre, conforme al qual és preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens i la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretària d'Estat de Funció Pública per el que fa al Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Considerant el document elaborat per la Comissió Tècnica creada per Decret 3804/2021, de 26 de maig i modificada la seua composició per Decret 583/2025, de 17 de febrer, que l'aprovà el 16/10/2025, document aprovat per la Mesa General de Negociació de 27/11/2025



Vist l'informe del Servei de Personal.

Vista la proposta de resolució PR/2025/7886 de 12 de desembre 2025.

PRIMER.- Aprovar el text del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Torrent que te com àmbit personal les autoritats i els empleats i empleades públiques de l'Ajuntament, que s'adjunta el present.

SEGON.- Una vegada aprovat, el Pla se publicarà en el Tauler d'edictes de l'Ajuntament als efectes del seu coneixement per part de les persones empleades de l'Ajuntament de Torrent i es remetrà a efectes de registre i publicitat al Registre de Plans de Igualtat de les Administracions Públiques depenent de la Secretaria d'Estat de Funció Pública creat per Resolució de 16 de març de 2023, de esta Secretaria d'Estat".

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per vint-i-dos vots a favor del regidor no adscrit i dels grups polítics municipals Compromís-Podem-EU, Socialista i Popular, i tres vots en contra del grup polític municipal Vox , **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

Àudio: 01.01.mp3

Enllaç: <http://videople.es/8441>

1.02. 41823/2025. CANVI MODALITAT CONTRACTUAL DEL CONTRACTE DE GESTIÓ I EXPLOTACIÓ DE LES INSTAL·LACIONS ESPORTIVES DE "LA CIUTAT DE L'ESPORT I DE L'OCI" DE TORRENT.

L'assumpte es deixa sobre la taula segons dictamen de la comissió informativa núm. 1.

1.03. 42673/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 14/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/116.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Sonia Ángeles Roca Martínez, regidora delegada de l'Àrea d'Hisenda, Promoció Econòmica, Seguretat Ciutadana i Mobilitat, que es transcriu a continuació:

“Vist l'expedient que s'instrueix per a l'aprovació del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 14/2025 de l'Ajuntament de Torrent, del grup de factures F/2025/116, segons relació que es detalla a l'annex.

Vista la relació d'operacions prèvies Q/2025/85 que inicia amb núm. 920250005596 i finalitza amb núm. 920250005783.



Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascun de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vist la base 35 de les d'execució del pressupost vigent que regula el procediment extrajudicial de crèdits.

Vist l'informe de l'Òrgan de Comptabilitat de 12 de desembre de 2025, en el qual es constata que existeix crèdit adequat i suficient en el pressupost en vigor per a atendre la despesa proposada.

Vist l'informe de la Intervenció General OMO202500022-FO de 16 de desembre de 2025, en el qual es considera que la relació de factures, correspon a despeses realitzades amb omissió de la funció interventora, ja que s'ha obviat totalment el procediment de contractació, el que suposa una infracció administrativa, així com la procedència, donades les irregularitats benivolgudes, de procedir a la revisió d'ofici de les prestacions realitzades sense cobertura contractual fins que aquest servei s'haja regularitzat. Per la qual cosa, i de conformitat amb el que disposa les Bases d'Execució del Pressupost (Base 35), en tractar-se d'obligacions que deriven de despeses indegudament adquirides, és necessari que per part del Ple s'aprove el reconeixement extrajudicial dels mateixos una vegada s'haja pronunciat la Junta de Govern Local sobre la procedència o no de continuar aquest procediment.

Vistos els informes emesos per l'Assessoria Jurídica amb data 26 de juliol de 2019, 2 de març de 2021 i 17 de desembre de 2025, respecte de l'omissió de la funció interventora, conforme als quals es considera que procedeix l'abonament de les factures pels imports que s'han emès en concepte d'indemnització apreciant que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, sense que procedisca acudir al procediment de revisió d'ofici dels actes, perquè l'import que resultaria no seria inferior; estimant que no és aplicable la responsabilitat patrimonial de l'Ajuntament per no concórrer els requisits exigits legalment.

Considerant que la Junta de Govern Local, en sessió de data 22 de desembre de 2025 va apreciar l'omissió de la funció interventora, concloent que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, procedint la indemnització als proveïdors que s'inclouen en la relació adjunta en l'expedient, d'acord amb els informes emesos a aquest efecte pels responsables dels departaments gestor, així com la Intervenció General i l'Assessoria Jurídica.

Per la present es proposa al Ple de l'Ajuntament l'adopció del següent **ACORD**:

Vista la proposta de resolució PR/2025/8115 de 22 de desembre 2025.



Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 14/2025 de l'Ajuntament de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici 2025.

Segon.- Autoritzar, disposar les despeses i reconèixer les obligacions derivades del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 14/2025 que es relacionen a l'annex, per import total de 228.112,52 euros, en concepte d'indemnització i pels imports corresponents a cada proveïdor que així consten.

Tercer.- Donar trasllat del present acord a la Intervenció General, l'Òrgan de Comptabilitat i la Tresoreria Municipal, als efectes oportuns”.

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per dotze vots a favor dels grups polítics municipals Vox i Popular, i tretze abstencions del regidor no adscrit i dels grups polítics municipal Compromís-Podem-EU i Socialista, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

1.04. 42520/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 15/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/106 I F/2025/117.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Sonia Ángeles Roca Martínez, regidora delegada de l'Àrea d'Hisenda, Promoció Econòmica, Seguretat Ciutadana i Mobilitat, que es transcriu a continuació:

“Vist l'expedient que s'instrueix per a l'aprovació del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 15/2025 de l'Ajuntament de Torrent, que compren el grup de factures RF/2025/106 amb 7 registres i RF/2025/117 amb 5 registres, per import de 7.221,17 euros i 5.795,30 euros respectivament, sent l'import total de les dues 13.016,47 euros, segons relacions que es detallen a l'annex.

Vistes les relacions d'operacions prèvies Q/2025/78 i Q/2025/84.

Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascun de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vist la base 35 de les d'execució del pressupost vigent que regula el procediment extrajudicial de crèdits.



Vist l'informe de l'Òrgan de Comptabilitat de 4 de desembre de 2025, en el qual es constata que existeix crèdit adequat i suficient en el pressupost en vigor per a atendre la despesa proposada.

Vist l'informe de la Intervenció General OMO202500021-FO de 9 de desembre, en el qual es considera que la relació de factures, correspon a despeses realitzades amb omissió de la funció interventora, ja que s'ha obviat totalment el procediment de contractació, el que suposa una infracció administrativa, així com la procedència, donades les irregularitats benivolgudes, de procedir a la revisió d'ofici de les prestacions realitzades sense cobertura contractual fins que aquest servei s'haja regularitzat. Per la qual cosa, i de conformitat amb el que disposa les Bases d'Execució del Pressupost (Base 35), en tractar-se d'obligacions que deriven de despeses indegudament adquirides, és necessari que per part del Ple s'aprove el reconeixement extrajudicial dels mateixos una vegada s'haja pronunciat la Junta de Govern Local sobre la procedència o no de continuar aquest procediment.

Vistos els informes emesos per l'Assessoria Jurídica amb data 26 de juliol de 2019, 2 de març de 2021 i 9 de desembre de 2025, respecte de l'omissió de la funció interventora, conforme als quals es considera que procedeix l'abonament de les factures pels imports que s'han emès en concepte d'indemnització apreciant que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, sense que procedisca acudir al procediment de revisió d'ofici dels actes, perquè l'import que resultaria no seria inferior; estimant que no és aplicable la responsabilitat patrimonial de l'Ajuntament per no concórrer els requisits exigits legalment.

Considerant que la Junta de Govern Local, en sessió de data 15 de desembre de 2025 va apreciar l'omissió de la funció interventora, concloent que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, procedint la indemnització als proveïdors que s'inclouen en la relació adjunta en l'expedient, d'acord amb els informes emesos a aquest efecte pels responsables dels departaments gestor, així com la Intervenció General i l'Assessoria Jurídica.

Per la present es proposa al Ple de l'Ajuntament l'adopció del següent **ACORD**:

Vista la proposta de resolució PR/2025/7950 de 15 de desembre 2025.

Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm.15/2025 de l'Ajuntament de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici 2025.

Segon.- Autoritzar, disposar les despeses i reconèixer les obligacions derivades del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 15/2025 que es relacionen a l'annex, per import total de 13.016,47 euros, en concepte d'indemnització i pels imports corresponents a cada proveïdor que així consten.



Tercer.- Donar trasllat del present acord a la Intervenció General, l'Òrgan de Comptabilitat i la Tresoreria Municipal, als efectes oportuns."

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per dotze vots a favor dels grups polítics municipals Vox i Popular, i tretze abstencions del regidor no adscrit i dels grups polítics municipal Compromís-Podem-EU i Socialista, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

1.05. 43941/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. OPAS 4/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/97.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Sonia Ángeles Roca Martínez, regidora delegada de l'Àrea d'Hisenda, Promoció Econòmica, Seguretat Ciutadana i Mobilitat, que es transcriu a continuació:

"Vist l'expedient que s'instrueix per al reconeixement extrajudicial de crèdits (aprovació d'operacions pendents d'aplicar al pressupost OPAS) núm. 4/2025 de l'Ajuntament de Torrent, segons la relació de factures RF/2025/97 que es detalla en l'annex adjunt.

Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascun de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vist que es tracta de despeses generades en l'exercici 2025 però que no compten amb consignació adequada i suficient en el moment de la seua recepció. Vist l'informe de l'Òrgan de Comptabilitat de 18 de desembre de 2025, en el qual es constata que s'ha habilitat crèdit adequat i suficient amb càrrec al pressupost 2025, havent-se efectuat les corresponents retencions de crèdit.

Considerant que, l'article 60.2 del Reial decret 500/1990, de 20 d'abril, estableix "Correspondrà al Ple de l'Entitat el reconeixement extrajudicial de crèdits, sempre que no existisca dotació pressupostària....".

Considerant que, l'article 217.2 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals (RDL 2/2004, de 5 de març), atribueix al Ple de l'Entitat la resolució de les objeccions formulades per la Intervenció municipal quan aquests es basen en insuficiència o inadequació de crèdit.

Per la present es proposa al Ple de l'Ajuntament l'adopció del següent **ACORD**:

Vista la proposta de resolució PR/2025/8107 de 22 de desembre 2025.



Primer.- Alçar l'objecció emesa en virtut de l'Informe nº FRB202501367-D imputant el gasto al pressupost de l'exercici 2025.

Segon. Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 4/2025 de l'Ajuntament de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici corrent, la relació del qual obra en annex adjunt, per una quantia total que ascendeix a 153.551,70 euros.

Tercer. Aprovar, disposar i reconèixer les obligacions a favor dels proveïdors que figuren en la relació comptable núm. RF/2025/97, per import de 153.551,70 euros amb càrrec al pressupost de l'exercici 2025, d'acord amb els antecedents i consideracions anteriors”.

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per dotze vots a favor dels grups polítics municipals Vox i Popular, i tretze abstencions del regidor no adscrit i dels grups polítics municipal Compromís-Podem-EU i Socialista, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

1.06. 40524/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 10/2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/29.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Maria Ángeles Lerma Cervera, regidora delegada de l'Àrea de Govern d'Educació, Família, Esports, Festes i Sanitat, que es transcriu a continuació:

“Vist l'expedient que s'instrueix per a l'aprovació del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 10/2025 de la Fundació Esportiva Municipal de Torrent, de la relació de factures F/2025/29, segons relació que es detalla a l'Annex:

Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascuna de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vist la base 35 de les d'execució del pressupost vigent que regula el procediment extrajudicial de crèdits.

Vist l'informe del Director Gerent de la FEM de Torrent i de la Tècnica Mitja de Gestió de data 10 de Novembre de 2025, en el qual es constata que existeix crèdit adequat i suficient en el pressupost en vigor per atendre la despesa proposada.

Vist l'informe de la Intervenció General OMO202500011-FO de 12 de novembre de de 2025, en el qual es considera que la relació de factures, correspon a despeses realitzades amb omissió de la funció interventora, ja que s'ha obviat



totalment el procediment de contractació, el que suposa una infracció administrativa, així com la procedència, donades les irregularitats benivolgudes, de procedir a la revisió d'ofici de les prestacions realitzades sense cobertura contractual fins que aquest servei s'haja regularitzat. Per la qual cosa, i de conformitat amb el que disposa les Bases d'Execució del Pressupost (Base 35), en tractar-se d'obligacions que deriven de despeses indegudament adquirides, és necessari que per part del Ple s'aprove el reconeixement extrajudicial dels mateixos una vegada s'haja pronunciat la Junta de Govern Local sobre la procedència o no de continuar aquest procediment.

Vist l'informe emès per l'Advocada de la Ciutat amb data 19 de novembre de 2025, en el que considera que procedeix l'abonament de les factures pels imports que s'han emès en concepte d'indemnització, apreciant que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, sense que procedisca acudir al procediment de revisió d'ofici dels actes, perquè l'import que resultaria no seria inferior, així com no ser aplicable la responsabilitat patrimonial de l'Ajuntament per no concórrer els requisits exigits legalment, i posteriorment s'incoe expedient extrajudicial de crèdits per a la seua aprovació, si escau, pel Ple de la Corporació.

Considerant que la Junta de Govern Local, en sessió de data 10 de desembre de 2025, va apreciar l'omissió de la funció interventora, concloent que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, procedint la indemnització als proveïdors que s'inclouen en la relació adjunta en l'expedient, d'acord amb els informes emesos a aquest efecte pels responsables dels departaments gestor, així com la Intervenció General i l'Assessoria Jurídica.

Per la present es proposa al Ple de l'Ajuntament l'adopció del següent **ACORD**:

Vista la proposta de resolució PR/2025/7829 de 11 de desembre 2025.

Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 10/2025 de la Fundació Esportiva Municipal de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici 2025.

Segon.- Autoritzar, disposar les despeses i reconèixer les obligacions derivades del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 10/2025 que es relacionen en la part dispositiva, per import total de 89.693,07 euros.

Tercer.- Donar trasllat del present acord a la Intervenció General, l'Òrgan de Comptabilitat i la Tresoreria, als efectes oportuns."

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per dotze vots a favor dels grups polítics municipals Vox i Popular, i tretze abstencions del regidor no adscrit i dels grups polítics municipal Compromís-Podem-EU i Socialista, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.



1.07. 43314/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 11/2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/34.

Es dona compte de la proposta formulada per la Sra. Maria Ángeles Lerma Cervera, regidora delegada de l'Àrea de Govern d'Educació, Família, Esports, Festes i Sanitat, que es transcriu a continuació:

“Vist l'expedient que s'instrueix per a l'aprovació del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 11/2025 de la Fundació Esportiva Municipal de Torrent, de la relació de factures F/2025/34 segons relació que es detalla a l'Annex:

Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascuna de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vist la base 35 de les d'execució del pressupost vigent que regula el procediment extrajudicial de crèdits.

Vist l'informe del Director Gerent de la FEM de Torrent i de la Tècnica Mitja de Gestió de data 5 de Desembre de 2025, en el qual es constata que existeix crèdit adequat i suficient en el pressupost en vigor per atendre la despesa proposada.

Vist l'informe de la Intervenció General OMO202500011-FO de 11 de desembre de de 2025, en el qual es considera que la relació de factures, correspon a despeses realitzades amb omisió de la funció interventora, ja que s'ha obviat totalment el procediment de contractació, el que suposa una infracció administrativa, així com la procedència, donades les irregularitats benivolgudes, de procedir a la revisió d'ofici de les prestacions realitzades sense cobertura contractual fins que aquest servei s'haja regularitzat. Per la qual cosa, i de conformitat amb el que disposa les Bases d'Execució del Pressupost (Base 35), en tractar-se d'obligacions que deriven de despeses indegudament adquirides, és necessari que per part del Ple s'aprove el reconeixement extrajudicial dels mateixos una vegada s'haja pronunciat la Junta de Govern Local sobre la procedència o no de continuar aquest procediment.

Vist l'informe emès per l'Advocada de la Ciutat amb data 11 de desembre de 2025, en el que considera que procedeix l'abonament de les factures pels imports que s'han emès en concepte d'indemnització, apreciand que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, sense que procedisca acudir al procediment de revisió d'ofici dels actes, perquè l'import que resultaria no seria inferior, així com no ser aplicable la responsabilitat patrimonial de l'Ajuntament per no concórrer els requisits exigits legalment, i posteriorment s'incoe expedient extrajudicial de crèdits per a la seua aprovació, si escau, pel Ple de la Corporació.



Considerant que la Junta de Govern Local, en sessió de data 22 de desembre de 2025, va apreciar l'omissió de la funció interventora, concloent que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, procedint la indemnització als proveïdors que s'inclouen en la relació adjunta en l'expedient, d'acord amb els informes emesos a aquest efecte pels responsables dels departaments gestor, així com la Intervenció General i l'Assessoria Jurídica.

Vista la proposta de resolució PR/2025/8119 de 22 de desembre 2025.

Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 11/2025 de la Fundació Esportiva Municipal de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici 2025.

Segon.- Autoritzar, disposar les despeses i reconèixer les obligacions derivades del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 11/2025 que es relacionen en la part dispositiva, per import total de 27.907,83 euros.

Tercer.- Donar trasllat del present acord a la Intervenció General, l'Òrgan de Comptabilitat i la Tresoreria, als efectes oportuns."

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per dotze vots a favor dels grups polítics municipals Vox i Popular, i tretze abstencions del regidor no adscrit i dels grups polítics municipal Compromís-Podem-EU i Socialista, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

1.08. 43661/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 7/2025 DEL CONSELL AGRARI MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F/2025/14.

Es dona compte de la proposta formulada pel Sr. José Francisco Gozalvo Llácer, regidor delegat de l'Àrea de Govern de Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient, que es transcriu a continuació

"Vist l'expedient 43661-2025, que s'instrueix per a l'aprovació del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 7/2025 del Consell Agrari Municipal de Torrent, del grup de factures F/2025/14, segons relació que es detalla a continuació:

Nº Registro	Fecha Factura	Proveedor	Descripción del Gasto	Importe	Aplic. Presupuestaria
F/2025/272	10/12/2025	BECSA SAU	Asfaltos	7.407,66 €	410021000
F/2025/271	10/12/2025	CURENERGIA	Electricidad	62,97 €	410022100
F/2025/270	10/12/2025	CURENERGIA	Electricidad	195,68 €	410022100
F/2025/269	09/10/2025	ORANGE ESPAÑA SL	Teléfonos	90,02 €	410022200
F/2025/268	02/12/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	108,90 €	410021400
F/2025/267	02/12/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	108,90 €	410021400



F/2025/264	03/12/2025	ISS FACILITY SA	Limpieza	566,85 €	410022700
F/2025/263	02/12/2025	ALEIXOS AS.SL	Gestoría	142,78 €	410022699
F/2025/262	01/12/2025	VEDAT MEDITERR.	Taller mecánico	432,18 €	410021400
F/2025/261	02/12/2025	MAPFRE	Seguros	205,26 €	410021400
F/2025/260	12/09/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	635,29 €	410021400
F/2025/259	12/11/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	696,23 €	410021400
F/2025/258	11/11/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	70,79 €	410021400
F/2025/257	04/09/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	317,02 €	410021400
F/2025/256	13/06/2025	TALLERES MAESO SL	Vehículos	306,13 €	410021400
TOTAL				11.346,66 €	

Resultant necessari reconèixer l'obligació de les despeses pendents d'aplicació al pressupost, i com que s'ha constatat l'efectiva prestació dels serveis per part del proveïdor, i consten en l'expedient les factures acreditatives de cadascun de les despeses, degudament conformades pels responsables de l'òrgan gestor de la despesa.

Vistes les bases d'execució del pressupost per a l'exercici 2025 que regula el procediment extrajudicial de crèdits.

Vist l'informe de fiscalització de la Intervenció General de 16/12/2025, en el qual es considera que la relació de factures presentades per a la seua fiscalització, correspon a despeses realitzades amb omisió de la funció interventora, ja que s'ha obviat totalment el procediment de contractació, el que suposa una infracció administrativa, així com la procedència, donades les irregularitats benivolgudes, de procedir a la revisió d'ofici de les prestacions realitzades sense cobertura contractual fins que aquest servei s'haja regularitzat. Per la qual cosa, i de conformitat amb el que disposa les Bases d'Execució del Pressupost, en tractar-se d'obligacions que deriven de despeses indegudament adquirides, és necessari que per part del Ple s'aprove el reconeixement extrajudicial dels mateixos una vegada s'haja pronunciat la Junta de Govern Local sobre la procedència o no de continuar aquest procediment.

Vist l'informe emet per l'Assessoria Jurídica amb data 16/12/2025, en el que considera que procedeix l'abonament de les factures pels imports que s'han emés en concepte d'indemnització, apreciant que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, sense que procedisca acudir al procediment de revisió d'ofici dels actes, perquè l'import que resultaria no seria inferior, així com no ser aplicable la responsabilitat patrimonial de l'Ajuntament per no concórrer els requisits exigits legalment, i posteriorment s'incoe expedient extrajudicial de crèdits per a la seua aprovació, si escau, pel Ple de la Corporació.

Considerant que la Junta de Govern Local, en sessió de data 22/12/2025 va apreciar l'omissió de la funció interventora, concloent que existeix responsabilitat derivada de la doctrina de l'enriquiment injust com a font d'obligacions, procedint la indemnització als proveïdors que s'inclouen en la relació adjunta en l'expedient pels



serveis realitzats en l'exercici 2025, d'acord amb els informes emesos a aquest efecte pels responsables dels departaments gestor, així com la Intervenció General i l'Assessoria Jurídica.

Vista la proposta de resolució PR/2025/8116 de 22 de desembre 2025.

Primer.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 7/2025 del Consell Agrari Municipal de Torrent, per despeses pendents d'aplicar al pressupost de l'exercici 2025.

Segon.- Autoritzar, disposar les despeses i reconèixer les obligacions derivades del reconeixement extrajudicial de crèdits núm. 7/2025 per import total de 11.346,66 €

Tercer.- Donar trasllat del present acord a la Intervenció General, la Unitat de Comptabilitat i la Tresoreria Municipal, als efectes oportuns”.

De conformitat amb el dictamen emès per la Comissió Informativa núm. 1, el Ple, en votació ordinària i per vint-i-tres vots a favor del regidor no adscrit i dels grups polítics municipals Socialista, Vox i Popular i dos vots en contra del grup polític municipal Compromís-Podem-EU, **ACORDA** aprovar la proposta anterior.

Àudio: 01.08.mp3

Enllaç: <http://videople.es/8442>

I com que no hi ha més assumptes a tractar-hi, a les 12.15 hores, la Presidència alça la sessió de la qual s'estén esta acta, autoritzada amb les firmes de la presidenta i del secretari general del ple, la qual cosa certifique.

Vist i plau
L'ALCALDESSA,

EL SECRETARI GENERAL
DEL PLE



ÍNDEX D'ANNEXOS ACTA PLN/2025/21**1. PART RESOLUTIVA**

1. 1.01. 9695/2025. PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT PER A AUTORITATS, EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLIQUES: APROVACIÓ.

- Annex 1. PLA D' IGUALTAT. V5.1 val- AJUNTAMENT DE TORRENT

2. 1.03. 42673/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 14 /2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/116.

- Annex 2. Annex REC.14

3. 1.04. 42520/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NUM.15 /2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F/2025/106 I F/2025/117.

- Annex 3. Annex REC.15

4. 1.05. 43941/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. OPAS 4/2025 DE L'AJUNTAMENT DE TORRENT. GRUP DE FACTURES F /2025/97.

- Annex 4. 00 Annex relació de OPAS 4-2025 grup F-2025-97

5. 1.06. 40524/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 10 /2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F /2025/29.

- Annex 5. ANNEX

6. 1.07. 43314/2025. RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDITS NÚM. 11 /2025 DE LA FUNDACIÓ ESPORTIVA MUNICIPAL. GRUP DE FACTURES F /2025/34.

- Annex 6. Annex





AJUNTAMENT D TORRENT

PLA D'IGUALTAT AJUNTAMENT DE TORRENT



ÍNDICE

7. Introducció.....	3
7.1. Presentació.....	4
7.2. Determinació de les parts que ho concerten	4
7.3. Àmbit personal y territorial.....	5
7.4. Període de vigència	5
7.5. Metodologia	5
7.5.1. Fases del pla.....	6
7.6. Marc normatiu.....	8
8. Pla d'actuacions	11
8.1. Resum de l'informe del diagnòstic.....	12
8.1.1. Procés de selecció i contractació	12
8.1.2. Classificació professional.....	15
8.1.3. Formació	17
8.1.4. Promoció professional	18
8.1.5. Condicions de treball.....	19
8.1.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	20
8.1.7. Infrarepresentació femenina	21
8.1.8. Retribucions	23
8.1.9. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe	25
8.1.10. Comunicació y llenguatge no sexista.....	25
8.1.11. Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	26
8.1.12. Prevenció de la Violència de Gènere.....	26
8.1.13. Òrgans de representació de personal.....	27
9. Objectius.....	28
9.1. Objectiu general.....	28
9.2. Objectius específics	28
10. Accions	31
del pla d'igualtat	31
10.1. Procés de selecció i contractació.....	31
10.2. Classificació professional	34
10.3. Formació	37
10.4. Promoció professional	41
10.5. Condicions de treball.....	43
10.6. Exercici	
corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	45
10.7. Infrarepr	
esentació femenina.....	48
10.8. Retribuci	
ons	50
10.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	51
10.10. Comunicació i llenguatge no sexista.....	54
10.11. Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	56
10.12. Preveni	
ció de la violència de gènere	58
10.13. Orga	
de representació de personal.....	59
11. Crònogr	60
ama	60
12. Seguim	61
ent del pla d'igualtat	61
13. ac	62



ió del pla d'igualtat	66
14. Procedi	
ment de modificació	67
15. Pr	
ocediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en	
l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat	69



1. Introducció

El municipi de Torrent en 2023 compta amb més de huitanta-set mil habitants i quatre-centes persones treballant a l'Ajuntament. Amb este Pla d'Igualtat es pretén tractar d'incidir en el problema social i estructural de les desigualtats entre dones i hòmens a nivell de l'estructura municipal. Estes desigualtats tenen la seua base en els papers que tradicionalment s'han assignat a unes i a uns altres. Sobretot, el problema d'esta desigualtat és que genera relacions injustes en les quals la balança està notòriament a favor dels hòmens. Per tant, la igualtat que busquen els plans necessita la implicació de les administracions públiques, les empreses privades i de la ciutadania en general.

Per a l'elaboració caldrà analitzar la realitat en tots els sentits: la política d'igualtat existent i la situació d'igualtat/desigualtat en eixe territori, els àmbits en els quals és prioritari actuar, els recursos que es desitgen posar per a això, les resistències que caldrà superar, les bones pràctiques que serà interessant potenciar, el paper que tindran els moviments socials, les associacions, la població en general i un llarg etcètera que adequarà la proposta del Pla a eixe territori en un moment social, econòmic i polític, determinats.

Com el punt de partida és que existixen desigualtats perquè a hòmens i dones se'ls han adjudicat papers diferents en la societat, el principal criteri és aplicar la perspectiva de gènere a tot el treball que es realitze. És a dir, analitzar, fer visibles i actuar en concret, en eixe municipi, sobre les causes de la diferència de rols, les seues conseqüències i com construir una nova cultura al mateix temps que s'aborden els problemes i injustícies de tot això.

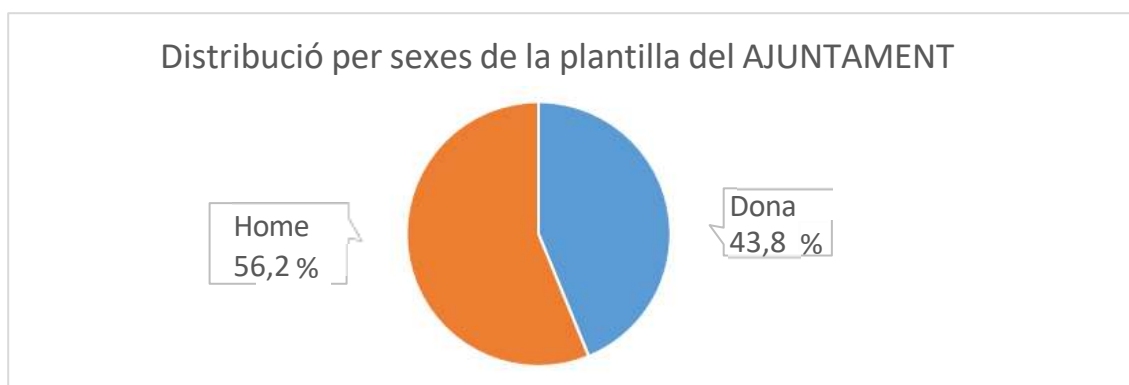
El Pla naix del compromís de l'Ajuntament de garantir la igualtat entre dones i hòmens. Este ha de ser un treball consensuat en el qual participen i col·laboren tota les àrees i departaments que conformen la plantilla de l'AJUNTAMENT DE TORRENT.



1.1. Presentació

Durant l'exercici 2023, a l'AJUNTAMENT DE TORRENT (NIF: P4624600E, CNAE: 8411), de titularitat PÚBLICA situada en C/Ramón y Cajal, 1, Torrent (València), han sigut ocupades 580 persones (Hòmens: 326, Dones: 254). D'estes 580 persones, el 56,2% són hòmens i el 43,8% són dones. D'esta manera, es tracta d'una plantilla paritària.

Taula 1 Distribució per sexe de la plantilla en el 2023.



1.2. Determinació de les parts que ho concerten.

Les persones membres de la Comissió Negociadora constituïda per al Pla d'Igualtat de l'AJUNTAMENT DE TORRENT han acordat, voluntàriament, acceptar el seu contingut, i comprén les següents persones membres:

Taula 2 Determinació de la Comissió Negociadora i acord d'aprovació del Pla d'Igualtat

NOMBRE Y APELLIDOS	EN REPRESENTACIÓN DE:
MARIA AMPARO CHUST GIMÉNEZ	AJUNTAMENT - REGIDORA D'ÀREA DE GOVERN D'ADMINISTRACIÓ, PERSONAL, PATRIMONI, DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC, INFORMACIÓ I DONA
EDUARDO BALAGUER PALLÁS	AJUNTAMENT - SECRETARI GENERAL DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL
PILAR GASSÓ CALABUIG	AJUNTAMENT - CAP UNITAT TÈCNICA DE PREVENCIÓ DE RIXCOS LABORALS



ANA PENELLA BUSACH	AJUNTAMENT – REGIDORA DELEGADA DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA
SANDRA FAS MOMPÓ	AJUNTAMENT – REGIDORA DELEGADA DE COMERÇ, MERCATS IY OCUPACIÓ
ANA ROCA MARUGÁN	AJUNTAMENT - CAP UNITAT TÈCNICA D'IGUALTAT
EVA IZQUIERDO GIL	PLANTILLA - UGT
LORENA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ	PLANTILLA - UGT
LAURA VIDARTE MAYORGA	PLANTILLA - CCOO
ALICIA ANTELO ÁNGEL	PLANTILLA - CCOO
JOSÉ MÁS RUA	PLANTILLA - SPPLB
DANIEL MARTÍNEZ FOS	PLANTILLA - SPPLB

1.3. Àmbit personal y territorial

El Pla d'Igualtat inclou a les autoritats i empleats i empleades públiques de l'Ajuntament de Torrent, així com el personal becari.

L'àmbit territorial es localitza a Torrent municipi de la Província de València, de la Comunitat Valenciana, Espanya.

1.4. Període de vigència

El Pla d'Igualtat tindrà un període de vigència de quatre anys des de la seua aprovació.

1.5. Metodologia

Per a elaborar el Pla d'Igualtat descrit en el present document es va fer una recollida d'informació de caràcter quantitativa i qualitativa amb la finalitat de poder analitzar



els processos de gestió de l'Ajuntament relacionats amb la plantilla, les condicions de treball, l'exercici dels drets de la vida personal, familiar i laboral, les retribucions, la prevenció del de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la infrarepresentació femenina.

Les dades quantitatives i qualitatives van ser recaptats durant l'any 2023 i el primer semestre de 2024.

Les anàlisis que conté el present informe van ser elaborats durant el segon semestre de l'any 2024.

L'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, l'informe de la situació diagnòstica, i el contingut del Pla d'Igualtat van ser realitzats inicialment per la Unitat d'Igualtat de Unimat Prevenció en el seu caràcter d'assessora externa de la Comissió del Pla d'Igualtat. Unimat Prevenció compta amb una ferramenta de treball especialitzada en Plans d'Igualtat i amb personal format i amb experiència en el sector. El contingut de l'informe de la situació diagnòstica i el contingut del Pla d'Igualtat han sigut revisats i aprovats per la Comissió del Pla d'Igualtat.

1.5.1. Fases del pla

1.5.1.1. *Constitució de la comissió del pla d'igualtat*

Des de l'Ajuntament s'ha constituït la Comissió del Pla d'Igualtat i s'elaborarà un reglament de funcionament d'esta. Les funcions de la Comissió seran, principalment: la recollida de les dades per al diagnòstic, la negociació del Pla d'Accions i el seguiment de la implementació del Pla.

1.5.1.2. *Elaboració del diagnòstic de situació*

En esta segona fase de l'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha dut a terme la recollida d'informació per a conèixer la situació de la plantilla per a detectar aquells aspectes o àmbits en els quals puguen estar produint-se situacions de desigualtat o de discriminació.

La seua elaboració s'ha dut a terme amb perspectiva de gènere, tant la recollida de la informació com l'anàlisi dels resultats. Entés, esta anàlisi, com l'estudi de les



diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenrotllament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre dones i hòmens degudes als rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

Tot això genera una informació que permet avaluar com la gestió i activitat de l'Ajuntament impacta de forma diferenciada en dones i hòmens, o produïx, si és el cas, efectes discriminatoris o diferències en dones i hòmens, així com en quina mesura poden contribuir a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens.

Amb caràcter general, l'objectiu del diagnòstic és identificar la situació en la qual es troba l'Ajuntament en relació amb la igualtat entre dones i hòmens. La finalitat del diagnòstic serà, per tant, la d'identificar i estimar l'existència i magnitud de les desigualtats, desavantatges, dificultats i obstacles, que es donen, o que puguin donar-se a l'Ajuntament, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i hòmens, obtenint la informació precisa per a dissenyar mesures dirigides a corregir estes desigualtats.

Totes les dades i indicadors relatius a cada una de les àrees que han format part del diagnòstic estaran desagregats per sexe i es referiran a les següents matèries:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i hòmens
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Comunicació i llenguatge no sexista
- Salut laboral amb perspectiva de gènere
- Prevenció de la violència de gènere
- Òrgans de representació de personal



El diagnòstic s'estendrà a tots els llocs de treball de l'Ajuntament identificant en quina mesura la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens està integrada en la gestió. S'ha tingut en compte tant els contractes a temps complet com els de temps parcial.

1.5.1.3. Pla d'actuacions

En esta última fase d'elaboració del Pla s'ha dut a terme el disseny dels objectius i de les accions del Pla a partir del diagnòstic anteriorment elaborat. D'esta manera, es definixen objectius específics, quantitatius i qualitatius, necessaris per a donar resposta a les desigualtats i necessitats de millora detectades en el diagnòstic.

A més, el propi Pla d'Igualtat de Recursos Humans inclourà un apartat concret sobre la implementació i seguiment de les accions i sobre com elaborar la posterior avaluació.

Finalment, des de la Comissió del Pla d'Igualtat es durà a terme l'aprovació i el registre del Pla.

1.6. Marc normatiu

La igualtat entre dones i hòmens és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. Cal destacar entre els textos internacionals la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

La Unió Europea ho arreplega com a principi fonamental a partir del Tractat d'Amsterdam d'1 de maig de 1997, considerant que la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre els dos és un objectiu transversal que ha d'integrar-se en totes les seues polítiques i accions i en les dels seus Estats membres.



En l'actualitat, la legislació comunitària en matèria d'igualtat de gènere constitueix un pilar fonamental de la política d'igualtat d'oportunitats a Europa. En eixa legislació es regula una àmplia gamma de qüestions entre les quals destaquen l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i la retribució laboral, els règims de seguretat social, el treball autònom i la protecció de les dones embarassades i de les quals acaben de donar a llum.

Dins de la normativa comunitària en matèria d'igualtat destaca la 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions del treball; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones a l'accés a béns i servicis i el seu subministrament; i la Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre hòmens i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).

Al nostre país, la Constitució de 1978 proclama, en el seu article 14, el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe; i per part seua, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siga real i efectiva.

El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei es va completar amb l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i hòmens (LOIEMH), modificada i actualitzada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació. La LOIEMH està dirigida a fer efectiva la igualtat real entre dones i hòmens remoyent els obstacles que impeden aconseguir- la.

Pel que respecta a l'àmbit de la Comunitat Valenciana el Títol II de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, dels Drets dels valencians i les valencianes, en el seu article 10, disposa que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment entre altres àrees en la igualtat de drets d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; protecció social contra la



violència, especialment de la violència de gènere i actes terroristes. A més, en l'article 11 es referix que la Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A este efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

La Llei 9/2003 de 2 d'abril, de la Generalitat per a la Igualtat entre Dones i Homes estableix que l'accés a l'ocupació i les accions que fomenten este accés és una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la possibilitat de conciliar l'activitat professional amb la vida familiar són pilars bàsics sobre els quals descansa la política comunitària plasmada en les diferents directives en aplicació del principi d'igualtat. A més, es disposa del Títol II de la Llei 4/2012, del 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Com a mesura del foment de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, la llei 9/2003 en el seu article 20, estableix que els plans d'igualtat són els documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu este principi.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, té per objecte el desenrotllament



reglamentari dels plans d'igualtat, així com del seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, depòsit i accés.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

2. Pla d'actuacions

El Pla d'Igualtat s'estructura en tretze àrees distintes:

1. Procés de selecció i contractació
2. Classificació professional
3. Formació
4. Promoció professional
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i hòmens
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
7. Infrarepresentació femenina
8. Retribucions
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
10. Comunicació i llenguatge no sexista
11. Salut laboral amb perspectiva de gènere
12. Prevenció de la violència de gènere
13. Òrgans de representació de personal



Per a cada una de les àrees es definix un o més objectius i es detallen les accions previstes per a aconseguir-los.

2.1. Resum de l'informe del diagnòstic

Considerant els resultats del diagnòstic de la situació de l'AJUNTAMENT DE TORRENT en relació amb el principi d'igualtat entre hòmens i dones, s'han determinat les següents recomanacions en les àrees analitzades.

2.1.1. Procés de selecció i contratació

El sistema de reclutament de personal (excepte les autoritats –regidories- i el personal eventual, designat per estes autoritats) que empra l'AJUNTAMENT DE TORRENT són els processos de selecció reglamentats per al funcionariat públic i personal laboral, o la normativa per a la contractació del personal laboral derivada de subvencions d'altres organismes públics i la convocatòria de beques que ofereix.

La definició dels llocs de treball i dels perfils requerits són també els recollits en el catàleg de llocs de treball o les memòries, en el cas de personal laboral a contractar procedent de subvencions i que formen part de les convocatòries i els processos de selecció en què es concreten.

En relació amb els processos de selecció de nou personal es fomentarà la sol·licitud d'inscripció del sexe infrarepresentat en el grup professional al qual pertanga la convocatòria, i sempre tenint en compte els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

En relació amb les incorporacions entre gener i desembre de 2023, a continuació, s'indica un resum per tipologia de la relació que el vincula a l'Ajuntament.

RELACIÓ JURÍDICA	DONA	HOME	Total general
Funcionari/a de carrera	14	25	39
Funcionari/a Interi/na	27	22	49
Laboral Temporal	12	31	43
Autoritats i personal eventual	18	18	36
TOTAL GENERAL	71	96	167
Percentaje	42,51 %	57,49 %	100%



Com es pot observar en la taula, d'un total de 167 persones incorporades durant el Any 2023, 71 van ser dones, que representen un 42,51%, i 96 van ser hòmens, que representen un 57,49%. Durant el Any 2023, es van incorporar 39 funcionaris de carrera i 49 funcionaris interins.

Si analitzem la taula amb major profunditat, destaca la superior contractació de dones a l'Ajuntament per interinitat, a causa de la contractació de persones empleades de caràcter tècnic en l'àmbit dels servicis socials (Persones graduades en Treball Social, Personal Tècnic Orientador, Personal Educador), fet derivat del personal que formava part de borses de treball i processos de selecció amb participació majoritària de dones, a causa del fet que són titulacions amb estudiants majoritàriament femenines.

Per a observar amb major precisió determinades circumstàncies, s'ha analitzat el personal que ha presentat sol·licitud de participació en els processos de selecció que van tindre lloc en l'exercici 2023, incloent-hi convocatòria de places i borses de treball, tant de torn lliure com de promoció interna o estabilització d'ocupació. Es conforma la següent taula en la qual apareix el caràcter general de la plaça o lloc (administració general -personal auxiliar i tècnic o jurídic-, administració especial, personal d'agrupacions professionals -anterior grup E- i personal de la policia local), la denominació específica i el nombre d'aspirants presentats per sexe, donant el següent resultat:

SOL.LICITUD PARTICIPACIÓ PROCESSOS SELECTIUS TL / PI EN 2023					TOTAL (%)	
	PROCÉS	TL / PI	HOMES	DONES	HOMES	DONES
PERSONAL ADMINISTRACIÓ GENERAL I JURÍDIC	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	TL	247	676	26,67%	73,33%
	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	PI	3	9		
	ADMINISTRATIU/VA	PI	2	8		
	SUBTOTAL	945	252	693		
PERSONAL ADMINISTRACIÓ ESPECIAL	TECNICO/A DE PROYECTES EUROPEUS I DESENVOLUPAMENT LOCAL	TL	5	1	83,33%	16,67%
	SUBTOTAL	6	5	1		
POLICIA LOCAL	COMISARI/A PRINCIPAL	TL	1	0	100%	0%
	COMISARI/A	TL	1	0		
	SUBTOTAL	2	2	0		
TOTAL	TOTAL	953	259	694	27,18%	72,82%

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSGC5LQWY26DLYP
Verificació: https://llorent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 102



Es pot observar que, en relació amb les sol·licituds de Personal d'Administració General i Jurídic, predomina el perfil femení al masculí. En este sentit, convé advertir que el predomini en favor de les dones o els hòmens en les unes o les altres titulacions, es transferix al nombre de sol·licituds presentades i, lògicament també, al personal que acaba integrant la plantilla. Este és el cas del personal d'administració general o titulacions amb caràcter jurídic, amb predomini de personal femení, i altres com a enginyeria tècnica o arquitectura tècnica, amb predomini de personal amb caràcter masculí.

S'observa, d'altra banda, un perfil masculí per al cas de les sol·licituds per a llocs d'Administració Especial i de Policia Local.

El resultat global resulta bastant parell, ja que el total de sol·licituds de participació en processos selectius és d'un 72,82% en favor de les dones, enfront d'un 27,18% d'hòmens.

Constitució de tribunals paritaris per a la selecció i amb formació acreditada en matèria d'igualtat.

Pel que fa a la paritat en el Tribunal conformat per a la selecció de les persones candidates, el mateix ha d'estar conformat per empleats i empleades públics amb titulació igual o superior a l'exigida per a l'accés a la plaça o lloc de què es tracte i majoritàriament amb especialització referida a la plaça o lloc objecte de la convocatòria. Estes persones, en general, no han rebut formació específica en matèria de selecció i contractació amb perspectiva de gènere, no obstant això, es procura mantindre la paritat en la composició d'estos tribunals. L'any 2023, en els 6 tribunals constituïts, han estat conformats per 30 dones i 28 hòmens (51,72% i 48,28% respectivament) acostant-se molt a la paritat a pesar que per a la cobertura de places o llocs concrets resulta difícil aconseguir una composició absolutament paritària per la dificultat de trobar empleades o empleats públics en esta o una altra Administració personal amb les qualitats adequades per a això.



2.1.1.1. Recomanacions

En l'eix de selecció i contractació de personal es manifesta la necessitat d'elaborar un protocol de selecció i contractació intern amb perspectiva de gènere i formar al personal de RH, a les direccions i als comandaments responsables en esta matèria. Serà necessari formar també a les autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere.

Un dels objectius principals ha de ser el continuar fomentant la participació paritària en els **tribunals de selecció i contractació**.

2.1.2. Clasificació profesSional

Si s'atén els grups professionals, el personal de l'Ajuntament s'ha dividit, a efectes pràctics, en 23 grups, incloent-hi les autoritats, al personal eventual i al personal becari (este últim no inclòs en el registre salarial) i que són els següents

Nº GRUPO	NOMBRE GRUPO PROFESIONAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
GRUPO 01	HABILITAT/DA NACIONAL	2	3	5
GRUPO 02	LLETRAT/DA	1	0	1
GRUPO 03	COMISARI/A POLICIA LOCAL	0	2	2
GRUPO 04	CAP ÀREA	0	1	1
GRUPO 05	CAP SERVICI	8	5	13
GRUPO 06	CAP SECCIÓ	4	6	10
GRUPO 07	INTENDENT/A POLICIA LOCAL	0	0	0
GRUPO 08	INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	1	7	8
GRUPO 09	OFICIAL POLICIA LOCAL	2	11	13
GRUPO 10	CAP UNITAT	26	12	38
GRUPO 11	AGENT POLICIA LOCAL	12	82	94
GRUPO 12	CAP NEGOCIAT	7	5	12
GRUPO 13	TÈCNIC/A BASE	35	6	41
GRUPO 14	TÈCNIC/A AUXILIAR C1	1	1	2
GRUPO 15	ADMINISTRATIU/VA	2	0	2
GRUPO 16	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA GESTIÓ TDIC	11	3	14
GRUPO 17	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA DE GESTIÓ	36	19	55
GRUPO 18	ASSESSOR/A PERSONAL EVENTUAL	11	13	24
GRUPO 19	OFICIAL/A OFICIS/VIGILANT	1	25	26
GRUPO 20	PERSONAL SUBALTERN/CONSERJE/ORDENANZA	42	32	74
GRUPO 21	PEO/NA OFICIS/SERVICIS MÚLTIPLES/AP	12	48	60
GRUPO 22	AUTORTATS	16	13	29

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSC9C5LQWX26DLYP
Verificació: <https://portal.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 102



SUBTOTAL		230	294	524
GRUPO 23	PERSONAL BECARI	2	0	2
TOTAL		232	294	526

A la vista d'estes dades podem extraure les següents conclusions:

A) Respecte de les direccions:

1. Els llocs que formen part del vèrtex de l'organització de cada un dels departaments municipals que es corresponen amb els de major nivell de responsabilitat i un major nivell retributiu (personal d'habilitació de caràcter nacional, d'assessorament jurídic i direcció del cos de la policia local i així com d'àrea i de servici dels departaments municipals) estan exercits per 11 hòmens i 11 dones (50%).
2. Respecte de la resta de llocs de direcció de nivell inferior, és a dir, direccions de secció i comandaments de la policia local (inspector i oficial) s'observa que la tendència és en favor dels hòmens, amb 24 per només 7 dones (77,42% i 22,58 respectivament). Si s'elimina del còmput el personal de la policia local, fortament masculinitzat, pràcticament s'arriba a equiparar, ja que són 6 hòmens i 4 dones els que ocupen llocs de direccions de nivell inferior (60% i 40% respectivament).

B) Si ens centrem en el personal amb una qualificació de caràcter tècnic:

En relació amb el còmput total, és predominantment femení (69 dones i 24 hòmens, és a dir, un 74,19% i un 25,81% respectivament). Si s'atén a determinats departaments o sectors, observem que en servicis socials el resultat és també predominantment femení, no sent així en el cas de tècnics en matèria d'urbanisme i medi ambient. Estos resultats, posant-los en relació amb les persones aspirants als processos selectius analitzats en el punt 2.1.1 anterior fan evident una inclinació de les dones pels estudis universitaris relacionats amb els servicis socials i una inclinació dels hòmens pels estudis universitaris relacionats amb l'urbanisme, la construcció i el medi ambient. En la policia local la masculinització no sembla derivar-se de la inclinació per les unes o les altres titulacions universitàries, sinó per la professió que ve mantenint este caràcter històricament.



C) Si ens centrem en els llocs base en sectors específics, podem extraure la següent anàlisi:

1. Els llocs que habitualment pertanyen a la subescala de Servicis Especials, com a policia local i els seus auxiliars, brigades municipals i medi ambient o personal d'oficis, estan ocupats per personal predominantment masculí. És així el cas dels agents de policia local, amb un 87,23% d'hòmens respecte a un quasi 12,77% de dones, de l'oficial d'oficis o vigilant, amb un 96,15% d'hòmens respecte a un 3,85% de dones, o el personal d'oficis i servicis múltiples, amb un 80% d'hòmens respecte a un 20% de dones.
2. No obstant això, esta tendència canvia quan parlem de personal auxiliar i administratiu, així com personal subaltern, ocupats per personal predominantment femení, amb 69,01% de dones respecte a un 30,99% d'hòmens en el cas de personal auxiliar i administratiu o un 56,76% de dones respecte a 43,24% d'hòmens en llocs de personal subaltern.

Esta diferència en els diferents sectors d'activitat és derivada, amb tota seguretat, que determinats sectors i tipus d'activitat han estat i estan masculinitzats i altres feminitzats.

2.1.2.1. Recomanacions

Serà necessari revisar els títols dels llocs de treball utilitzant el llenguatge inclusiu. Addicionalment, seria recomanable afavorir l'accés a dones i hòmens en els diferents grups de classificació professional que estiguen masculinitzats o feminitzats respectivament amb l'objectiu d'aconseguir una major paritat en la distribució de la classificació professional.

2.1.3. Formació

A l'Ajuntament existix un pla de formació que no és propi de l'Administració, sinó que està adherit al de Diputació de València. L'Ajuntament no compta amb dades específiques desagregades per sexe. Amb caràcter general, hi ha dos tipus de



formació, una la que s'impartix en determinats moments a tot el personal i es realitza en el lloc i en l'horari de treball; i una altra és la formació que sol·licita l'empleat o empleada i que, prèvia autorització pel personal superior jeràrquic en raó de les necessitats del servei i que el contingut estiga relacionat amb el lloc de treball, es concedeix la seua realització. Esta última es pot realitzar ja siga dins de la jornada laboral ordinària i, si ho és fora, l'empleat o empleada té fins a 40 hores a l'any que ha de realitzar en horari distint a l'ordinari, per a emprar-ho en esta formació. En l'horari ordinari sol ser habitual concedir permisos per a efectuar formació fora d'este límit.

La manera de detectar estes necessitats de formació en la plantilla és mitjançant la petició al personal responsable per departaments. La manera d'informar la plantilla és a través de correus electrònics i la publicació de les ofertes en el portal de l'empleat/a públic de l'Ajuntament. El canal emprat per l'Ajuntament permet als qui tenen el contracte en suspens estar al corrent dels cursos de formació oferits.

No es planifica la formació des de la perspectiva de gènere.

2.1.3.1. *Recomanacions*

A nivell formatiu es manifesta la necessitat de revisar el Pla de Formació amb perspectiva de gènere per a incloure un formulari de sol·licitud de formació per part de la plantilla i un informe anual amb les dades desagregades per sexe.

Serà necessari incloure en este Pla de Formació un “onboarding” o procés d'integració de noves persones a l'equip de treball, un per al personal general i un altre específic per a les persones que es reincorporen d'un permís de naixement i cura del menor i/o excedència així com a dones víctimes de violència de gènere.

2.1.4. Promoció professional

En relació amb la promoció professional, s'apliquen les normes de promoció professional establides en la normativa vigent.

Quan es tracta de llocs de naturalesa temporal derivats de subvencions, generalment per al foment de l'ocupació, els criteris que se segueixen per a



seleccionar al millor candidat o candidata venen definits pel sistema per a provisió de llocs previst en les normes que regulen la subvenció concedida. Quan es tracta de la provisió de llocs per concurs, el sistema està legalment definit i només quan es tracta de concursos específics l'Ajuntament pot incloure en la valoració ponderacions de factors que tendisquen a la selecció del millor candidat/a, valoració que es negocia amb la representació de les persones treballadores en el marc de la Taula General de Negociació. El mateix que quan es tracta de procediments de selecció per lliure designació.

2.1.4.1. *Recomanacions*

Se seguiran les recomanacions manifestades en l'eix de selecció de personal sobre la formació al personal de RH, direccions, comandaments responsables, autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere.

2.1.5. Condicions de treball

Si s'analitza la distribució de la plantilla per vinculació amb l'Ajuntament, en l'anàlisi realitzada durant l'any 2023, hem de destacar que el 100% de persones que van estar treballant al llarg de l'any (580 persones) van ser contractades mitjançant contractació directa.

Com hem vist anteriorment en el punt “2.1.1. Procés de Selecció i contractació”, del total de contractacions realitzades durant l'any 2023, 49 van ser funcionaris interins. Si aprofundim més en esta anàlisi, 11 d'ells van ser contractats a jornada parcial, dels quals 6 van ser dones i 5 hòmens. En este cas, tenint en compte el tipus de jornada, hi ha paritat entre hòmens i dones. Cal considerar que esta contractació de jornada parcial (jornada de mitjana d'un 86,52%) es va realitzar per a cobrir llocs amb horaris especials específicament en temporades d'exàmens en



determinats centres de treball (biblioteques), per a atendre l'obertura d'estes en horaris no coberts pel personal que l'atén habitualment.

No obstant això, tenint en compte que la jornada parcial s'ha aplicat en total a 23 persones durant l'any 2023, de les quals 11 són funcionaris/as interins/as per a cobrir llocs especials en biblioteques i 12 són autoritats o personal eventual, cal ressaltar que únicament representen un 3,97% del total de persones que treballen a l'Ajuntament i el 96,03% realitza una jornada completa.

2.1.5.1. *Recomanacions*

Es recomana dur a terme una enquesta de clima laboral que incloga la igualtat com a matèria a analitzar.

S'haurà de realitzar, juntament amb l'Eix sobre la conciliació, una anàlisi sobre les necessitats de realització de jornades reduïdes, flexibilitat horària i parcialitat dels contractes.

2.1.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

El consistori municipal és conscient de la necessitat de potenciar i facilitar l'exercici dels drets de conciliació per part de les treballadores i treballadors, no sols perquè actuar de mode contrari pot generar responsabilitats legals en incórrer en conductes discriminatòries, sinó per la ferma convicció que una òptima conciliació del treball amb la vida personal i familiar redunda en l'optimització dels recursos i el rendiment de les persones i, per tant, del desenrotllament de la nostra organització.

L'Ajuntament no tolera accions, conductes o situacions produïdes en el si de les seues relacions laborals que impliquen un menyscapte o limitació a l'efectiu exercici i ple gaudi dels drets abans al·ludits i vela per l'equiparació de drets i la igualtat de tracte entre el col·lectiu de treballadores i treballadors que gaudixen d'algun dret de conciliació.



En este sentit, l'Ajuntament de Torrent adopta diverses mesures amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com potenciar la corresponsabilitat en les tasques de cura de familiars o fills menors.

Una de les mesures més sol·licitada, és la flexibilitat horària per fills menors de 12 anys, independentment de la jornada laboral ordinària que compta amb part d'horari de permanència obligatòria i variable. L'any 2023, esta mesura es va sol·licitar i va concedir a 8 persones, aplicant-se acumulativament any rere any a un total de 71 persones en este any, de les quals, 61 són dones, que representen el 85,92% sobre el total.

A més d'esta mesura, el consistori facilita l'adaptació de la jornada a les necessitats familiars mitjançant reducció de jornada en cas de necessitat de les persones treballadores.

A més dels permisos regulats en la normativa vigent estatal i autonòmica, l'ajuntament aplica altres mesures específiques, relacionades amb el temps de treball i prestacions socials. Algunes d'elles són la creació d'un fons de pensions, assegurança de vida, subvencions sanitàries per a pròtesis dentàries, auditives, de fonació i ortopèdiques, ajuda familiar per fills amb diversitat funcional física o psíquica, assistència jurídica a funcionaris, acomptes o préstecs.

2.1.6.1. *Recomanacions*

En relació amb l'eix de conciliació i corresponsabilitat, es recomana elaborar una enquesta a la plantilla per a conèixer les seues necessitats en esta matèria, elaborar una guia en la qual es llisten els drets amb els quals compta la plantilla i formar al personal en corresponsabilitat i conciliació. Serà molt important incloure en l'enquesta una anàlisi exhaustiva sobre les necessitats de realització de jornades reduïdes, flexibilitat horària i parcialitat dels contractes.

2.1.7. **Infrarrepresentació femenina**

Per a la valoració de la infrarepresentació femenina es pren com a base la classificació professional descrita en el punt "2.1.2. Classificació Professional". Com ja hem esmentat anteriorment, d'esta classificació, es destaca la masculinització de la Policia Local, que dels llocs base es trasllada als llocs de



major nivell, ja que per a la seua cobertura legalment s'imposa la promoció interna com a forma de promoció majoritària. El mateix ocorre amb menor intensitat en els llocs de major nivell en l'àrea de l'urbanisme i el medi ambient. Per contra, la feminització dels llocs base de subaltern o de caràcter administratiu si bé té un trasllat directe als llocs de nivell intermedi, no el té en els llocs de nivell superior.

Ha de destacar que, en els llocs destinats a personal d'oficis en les brigades municipals, la majoria són llocs temporals derivats de subvencions concedides per a la contractació a través de LABORA o el SEPE. En estos casos, la preselecció del personal es fa per estos organismes, el personal a contractar ha d'estar inscrit com a desocupat i s'aplica un barem en el qual, amb caràcter general, hi ha una puntuació addicional per a les dones. Malgrat això, donada l'evident diferència entre el personal masculí i femení inscrit com a aturat en estes oficines de col·locació, això no evita la infrarepresentació femenina.

Ni en les bases per a l'accés a les places ni en les de provisió a llocs de treball s'establixen accions positives en favor de cap sexe que pogueren corregir esta infrarepresentació

2.1.7.1. Recomanacions

Ha de valorar-se l'establiment d'accions positives en les bases de la promoció interna, perquè, a igualtat de mèrits i capacitat, tinguen preferència el personal del sexe infrarepresentat en l'ascens a llocs, categories, grups professionals o nivells retributius en els quals estiguen infrarepresentades o l'establiment de mesures específiques per a promocionar a dones o hòmens en llocs de comandaments intermedis i Direcció, sempre que estes mesures no resulten contràries als principis constitucionals per a l'accés i la promoció en la funció pública.



2.1.8. Retribucions

Este registre té per objecte garantir el principi d'igualtat en matèria retributiva mitjançant la transparència de la informació retributiva. El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si és el cas, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, la qual cosa concorre quan exercit un treball d'igual valor, es percep una retribució inferior. La discriminació ocorre quan esta diferència no pot justificar-se objectivament.

A fi de comprovar si el sistema retributiu compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i hòmens en matèria de retribució, s'han analitzat les retribucions salarials equiparades de l'AJUNTAMENT DE TORRENT, prenent com a base la classificació professional de l'apartat 2.1.2.

S'ha analitzat la bretxa en relació amb les retribucions bàsiques i complementàries dels funcionaris, valorant les possibles diferències i l'origen d'estes desigualtats.

Analitzades les possibles desigualtats en relació amb el salari base i al complement de destí, cal dir que no existix cap bretxa a favor dels hòmens o de les dones, perquè correspon la mateixa quantitat depenent de la classificació professional i dels llocs de treball.

D'altra banda, en relació amb el complement específic, si analitzem la bretxa per grups de classificació professional, i prenent com a base la mitjana respectivament per a home i dona, cal ressaltar la bretxa respecte als grups professionals 13 (tècnic/a base), 17 (auxiliar administratiu/va de gestió) i 20 (personal subaltern/ conserge/ ordenança) a favor de les dones, amb un 7,47%, 1,94% i 2,55% respectivament. En el costat oposat se situen els grups 01 (habilitats nacionals), 10 (cap/a d'unitat) i 19 (oficial oficis/ vigilant), amb un 12,42%, 5,35% i 13,44% a favor dels hòmens respectivament.

El Grup 13, on trobem la bretxa més significativa a favor de les dones, fa referència al personal tècnic base. En este cas, es tracta d'un grup feminitzat (87,18% de dones i 12,82% d'hòmens) la bretxa dels quals naix, principalment, dels complements salarials i pel fet que la major part del personal són del grup/subgrup A2 dels departaments d'educació o benestar social (treballadores socials,



psicòlogues o educadores), ja que tradicionalment sempre hi ha hagut més representació de dones que d'hòmens en esta mena de sectors.

En relació amb l'anàlisi de les bretxes més significatives a favor dels hòmens, el Grup 01 (habilitats nacionals) presenta una bretxa de 12,42%. Entre estos llocs es troben els dels Secretaris Municipals de l'Administració Municipal i del Ple, així com el d'Interventor/a, Tresorer/a o Director/a General de l'Oficina Pressupostària. Estos llocs els formen 2 dones i 3 hòmens i la diferència radica en el fet que tots presenten el mateix complement específic a excepció del de Director/a de l'Oficina Pressupostària, amb rang de director general i de caràcter directiu, ocupat per una dona.

Un altre grup de classificació professional destacable en la nostra anàlisi és el Grup 10 (cap/a d'unitat), la bretxa de la qual és del 5,35%. Cal destacar que a pesar que este grup està compost majoritàriament per dones (67,57% respecte a un 32,43%), ho formen persones tant dels grups / subgrups A1 i A2 com C1 i C2, ocupant hòmens els grups més alts. Com a conseqüència, el resultat és d'una mitjana major per als hòmens que per a les dones.

En relació amb el Grup 19, format per un total de 26 persones, indicar que la bretxa del 13,44% procedix de l'única treballadora d'este grup professional que es troba dins del lloc de treball de "Oficial 1a Pintor". Dins d'este grup professional, hi ha diferents llocs de treball com a inspector/vigilant de servicis i medi ambient, oficial 1a Pintor, Oficial 1a Obrer, conductor, etc., sent el complement específic diferent sobre la base dels diferents llocs; d'ací la bretxa que trobem en l'anàlisi. De fet, matisar que no hi ha cap bretxa salarial, una vegada analitzats els quatre llocs existents d'Oficial 1a Pintor vinculats a este grup de classificació professional.

2.1.8.1. Recomanacions

Es recomana dur a terme una anàlisi dels grups professionals i dels llocs de treball que els formen, així com fomentar la contractació de personal femení en llocs de major responsabilitat.



2.1.9. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe

En relació amb la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, no s'ha format a la plantilla en esta matèria ni a les persones que ocupen llocs de responsabilitat o al personal a càrrec en matèria de prevenció i detecció de situacions d'assetjament, per la qual cosa es recomana també realitzar esta acció.

2.1.9.1. Recomanacions

Es recomana l'elaboració d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que incloga un protocol d'actuació davant estes situacions i realitzar una formació a la totalitat de la plantilla incloent tots els aspectes que es descriuen en la Llei orgànica 10/2022 de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual

2.1.10. Comunicació y llenguatge no sexista

Per a analitzar este eix s'ha revisat la pàgina web de l'Ajuntament en la qual es manifesta un bon ús del llenguatge inclusiu, excepte en alguns casos concrets, igual que en les seues xarxes socials. Destacar l'ús del masculí genèric en parlar de l'òrgan de govern.

L'Ajuntament no compta amb una Guia de comunicació no sexista i ús del llenguatge inclusiu.

2.1.10.1. Recomanacions

És convenient seguir les recomanacions d'una guia de comunicació de llenguatge no sexista i una formació a les Direccions d'àrees i comandaments més elevats de la plantilla de l'Ajuntament. Una vegada formades les Direccions s'hauran d'aplicar els coneixements sobre l'ús del llenguatge inclusiu en el dia a dia de la documentació interna, però, també, l'externa, de l'Ajuntament. Es recomana també realitzar una formació en esta matèria a tota la plantilla en general en este primer Pla d'Igualtat o en el següent.



Finalment, serà necessària la revisió dels títols o noms dels llocs de treball per a incloure'ls amb llenguatge inclusiu.

2.1.11. Salut laboral amb perspectiva de gènere

El Pla de Prevenció de Riscos Laborals està elaborat tenint en compte la perspectiva de gènere. Existix en l'organització el Comité de Seguretat i Salut i en la seua constitució paritària, els 3 representants per part de l'Administració hi ha un 66,6% d'hòmens i un 33,33% de dones, però en els 3 representants dels treballadors la seua designació és del 100% en hòmens. Existix a més a l'Ajuntament un registre sobre la sinistralitat i malaltia professional desagregada per sexe.

En l'avaluació de riscos laborals es contemplen mesures per als riscos laborals que puguen afectar la preconcepció, embaràs i lactància.

2.1.11.1. Recomanacions

Seria convenient comptar amb una relació dels llocs de treball que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància. Es durà a terme un manteniment i revisió perquè les avaluacions de riscos i la vigilància de la salut es realitzen des de la perspectiva de gènere. I així mateix es recomana a la Representació legal dels treballadors que en la designació dels Delegats de prevenció es tinga en compte el gènere en la seua composició.

2.1.12. Prevenció de la Violència de Gènere

L'Ajuntament de Torrent es compromet a avançar cap a la consecució d'una societat sense violència de cap mena i, especialment, contra les dones. Així, a més de fomentar la sensibilització, formació i capacitat en esta matèria en el personal que el forma, contempla mesures especials en cas de tindre en plantilla una treballadora víctima de violència de gènere, de conformitat amb la normativa actual.



2.1.12.1. Recomanacions

Es recomana vigilar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la prevenció de la violència de gènere, així com fomentar els drets laborals de les dones víctimes d'esta violència.

2.1.13. Òrgans de representació de personal

Com a exemples dels òrgans de representació de personal de l'Ajuntament analitzem la Junta de Personal, la Taula General de Negociació i el Comité de Seguretat i Salut. A continuació, s'indica la paritat de dones i hòmens en cada un d'estos òrgans de representació de personal:

Órgano de representación		Nº Hombres (%)	Nº Mujeres (%)
Junta de Personal	Representants	8 (62%)	5 (38%)
	Empleats/des		
Mesa General de Negociació	Representants	6 (60%)	4(40%)
	Administració		
	Representants	8 (80%)	2 (20%)
	Empleats/des		
Comité de Seguritat i Salut	Representants	2 (66,66%)	1(33,33%)
	Administració		
	Representants	3 (100%)	0 (0%)
	Empleats/des		

S'observa que les dones estan infrarepresentades en alguns dels òrgans decisoris analitzats majoritàriament quan es tracta d'una elecció realitzada pels Representants dels Empleats, estos percentatges hauran de ser tinguts en compte en les candidatures proposades.

2.2.1. Recomanacions

Es recomana que en els sindicats o agrupacions de personal ocupats que presenten les seues candidatures a les eleccions sindicals ho feren de manera que



permetria que els òrgans estigueren paritàriament compostos per personal masculí i femení. De la mateixa forma en l'elecció dels delegats de prevenció, hauria de tendir-se a aconseguir una representació més equilibrada entre els dos gèneres.

En definitiva, potenciar la participació de persones del sexe infrarepresentat en comissions i òrgans decisoris de l'organització municipal.

3. Objectius

Dissenyar el pla d'igualtat implica definir la política de l'Ajuntament com a empresa sobre el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens a partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic de situació. Els Plans d'Igualtat, ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, tenen com a objectiu general aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'Ajuntament.

Amb esta finalitat es definiran objectius específics, quantitatius i qualitatius, necessaris per a donar resposta a les desigualtats i necessitats de millora detectades en el diagnòstic.

A partir de les conclusions aconseguides en el diagnòstic de situació d'igualtat en l'organització es determina els següents objectius:

3.1. Objectiu general

Assegurar la igualtat efectiva entre dones i hòmens a l'AJUNTAMENT DE TORRENT

3.2. Objectius específics

Àrea I	Proces de selecció i contractació
Objectius	• Assegurar la transparència i la igualtat en els processos de selecció i contractació. • Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en els documents interns de l'Ajuntament relacionats amb l'eix de selecció i contractació. • Continuar fomentant la participació paritària en els tribunals de selecció i contractació.

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSG9C5LQWYX26DLYP
Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 102



Àrea II	<i>Classificació professional</i>
Objectius	- Incloure l'ús del llenguatge inclusiu en els títols dels llocs de treball i les seues respectives DPTs. - Establir, dins de les possibilitats establides per la normativa d'aplicació, mesures d'acció positiva per a aquells llocs on existisca una clara infrarepresentació masculina o femenina.
Àrea III	<i>Formació</i>
Objectius	- Elaborar amb perspectiva de gènere i difondre el Pla de Formació de l'Ajuntament a la plantilla. - Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i difondre el Pla d'Igualtat. - Incorporar en el pla de formació un procediment específic per a les persones que s'incorporen d'un permís de naixement i cura d'un menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere.
Àrea IV	<i>Promoció professional</i>
Objectius	- Assegurar la transparència en els processos de promoció professional. - Formar al personal de RH, direccions, comandaments responsables, autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere. - Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en els documents interns de l'Ajuntament relacionats amb l'eix de promoció professional.
Àrea V	<i>Condicions de treball</i>
Objectius	Generar una cultura empresarial de compromís amb la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones en tota l'organització.
Àrea VI	<i>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar y laboral</i>
Objectius	- Dissenyar una enquesta per a arreplegar les necessitats de conciliació de la plantilla. - Difondre el sistema de conciliació de la vida laboral, personal i familiar. - Sensibilitzar a la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat.
Àrea VII	<i>Infrarepresentación femenina</i>



Objectius	- Garantir la presència equilibrada de dones i hòmens en la composició dels diferents òrgans de govern i col·legiats de manera que, en el conjunt, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguin menys del 40% - Potenciar l'eliminació de la infrarepresentació de dones i hòmens en els diferents llocs de treball.
Àrea IX	<i>Retribucions</i>
Objectius	- Garantir la igualtat retributiva aconseguint l'equitat entre responsabilitats i funcions - Revisar i mantindre l'equilibri retributiu entre dones i hòmens
Àrea IX	<i>Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Objectius	- Difondre el sistema de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. - Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sex
Àrea X	<i>Comunicació i llenguatge no sexista</i>
Objectius	- Sensibilitzar en matèria de comunicació no sexista i llenguatge inclusiu a la plantilla. - Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu en la plantilla.
Àrea XI	<i>Salut laboral amb perspectiva de gènere</i>
Objectius	Revisar l'ús de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut de l'Ajuntament
Àrea XII	<i>Prevenió de la violència de gènere</i>
Objectius	Adoptar i informar la plantilla sobre els drets de les treballadores que han sigut víctimes de Violència de Gènere.
Àrea XIII	<i>Òrgans de representació del personal</i>
Objectius	Sensibilitzar a les organitzacions sindicals perquè en la selecció de la representació del personal ocupat de l'Ajuntament en cada un dels òrgans es tendisca a evitar la infrarepresentació de l'un o l'altre sexe.



4. Accions del pla d'igualtat

4.1. Procés de selecció i contractació

Informació diagnòstic	En l'eix de selecció i contractació de personal es manifesta la necessitat d'elaborar un protocol de selecció i contractació intern amb perspectiva de gènere i formar al personal de RH, a les direccions i als comandaments responsables en esta matèria. Serà necessari formar també a les autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere. Un dels objectius principals ha de ser continuar fomentant la participació paritària en els tribunals de selecció i contractació..
Objectius	• Assegurar la transparència i la igualtat en els processos de selecció i contractació. • Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en els documents interns de l'Ajuntament relacionats amb l'eix de selecció i contractació. • Continuar fomentant la participació paritària en els tribunals de selecció i contractació.

Acció 1	
Revisar les ofertes d'ocupació per a evitar possible ús de llenguatge amb caràcter discriminatori	
Prioritat	Any 2
Persones destinatàries	Totes les persones candidates independentment del lloc al qual aspiren, el tipus de contracte o jornada de treball.



Descripció	Es revisaran totes les ofertes abans de la seua publicació per a regular tot el procés (anuncis, sedàs curricular, entrevistes, proves, selecció de candidatures, entre altres), i que asseguren la valoració per criteris relacionats directament amb l'acompliment del lloc de treball sense tindre en compte el sexe, així com la utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.). La valoració de cada candidatura deu, així mateix, realitzar-se per escrit, reflectint criteris observables i quantificables, evitant interpretacions subjectives i estereotips de gènere. També es redactaran formularis de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que eviten la discriminació per raó de sexe. La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat ha de tindre un paper important per a ajudar a implantar en de l'Ajuntament processos que asseguren la igualtat en tots els àmbits. Els processos que s'implanten per a la selecció de personal es revisaran de manera conjunta.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Personal intern
Materials	Ordinadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea Personal en llocs de supervisió
Indicadors de seguiment	Nombre de convocatòries de processos de selecció revisats
Observacions	Qualsevol anunci o publicació en la pàgina web de l'Ajuntament de Torrent o Seu Electrònica relativa a estos processos serà també revisada

Acció 2	
Mantindre la participació equilibrada entre hòmens i dones en els tribunals de selecció i contractació de l'Ajuntament segons normativa	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	La Corporació íntegrament i, específicament, les noves incorporacions i promocions.

Codi Validació: 30167ZCHEGSG9C65LQWY26DLYP
Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 102



Descripció	S'haurà d'elaborar un document de compromís de l'Ajuntament en atenció a esta Acció. De manera biennal s'elaborarà un informe amb la informació desagregada per sexe de la participació del personal en els Tribunals de selecció i contractació.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de l'Ajuntament Responsable de la gestió de persones
Materials	Documents que signar.
Econòmics	Costes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	Nº de tribunals revisats en el període d'actuació d'este Pla d'Igualtat
Observacions	

Acció 3	
Dins de les possibilitats previstes en la normativa vigent i sense perjudici del principi d'igualtat que ha de regir la selecció i contractació del personal en el sector públic, dissenyar una Acció Positiva per a fomentar la selecció i contractació de personal en els sectors en els quals hi haja infrarepresentació de l'un o l'altre sexe.	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	L'Ajuntament íntegrament i, específicament, les noves incorporacions i promocions.
Descripció	S'haurà de realitzar per part de personal format en matèria d'igualtat. S'elaborarà, si és el cas, un document de compromís en atenció a esta Acció.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de l'Ajuntament Responsable de la gestió de persones

Codi Validació: 3Q16T2CHESS9C65LQWY26DLYP
Verificació: <https://llorent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 49 de 102



Materials	Documents que firmar.
Econòmics	Costes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	El compromís firmat per la regidoria responsable de l'Ajuntament. Correcta difusió del compromís entre la plantilla.
	Núm. de persones desagregats per sexe als quals se'ls va fer arribar el document. Núm. d'accions positives dutes a terme i la justificació de les contractacions en les quals no es va realitzar dita Acció.
Observacions	

4.2.

Classificació professional

Informació diagnòstic	Es considera necessari revisar els títols dels llocs de treball utilitzant el llenguatge inclusiu. Addicionalment, seria recomanable afavorir l'accés a dones i hòmens en els diferents grups de classificació professional que estiguen masculinitzats o feminitzats respectivament amb l'objectiu d'aconseguir una major paritat en la distribució de la classificació professional.
Objectius	- Incloure l'ús del llenguatge inclusiu en els títols dels llocs de treball i les seues respectives DPTs. - Determinar, d'acord amb la normativa vigent, les mesures de Acció positiva per a evitar o reduir la infrarepresentació masculina o femenina.

Acció 4

Codi Validació: 30L6T2CHEGSG9C5LQWY28DLYP
Verificació: <https://trient.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 50 de 102



Revisió dels títols dels llocs de treball en la classificació professional i adaptació dels mateixos utilitzant el llenguatge inclusiu	
Prioritat	Any 1
Persones destinatàries	Totes les persones en plantilla
Descripció	Revisió detalladament de l'ús del llenguatge inclusiu en tots els grups de la classificació professional de l'Ajuntament. Adaptació dels mateixos utilitzant el llenguatge inclusiu.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció RH i direccions d'àrea Direcció de l'Ajuntament
Materials	Ordinadors Connexió a Internet
	Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RH Direcció de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	Nombre de llocs modificats amb llenguatge inclusiu sobre el total de llocs de treball existents a l'ajuntament segons la classificació professional
Observacions	

Acció 5



Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	Totes els persones en plantilla independentment del lloc que ocupen, el tipus de contracte o jornada de treball.
Descripció	Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcione un valor a cada lloc i permeta assignar-li una retribució concorde a este valor. Realitzar els ajustos necessaris (indicar quins) en la classificació professional per a adequar les categories a les tasques efectivament realitzades.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció RRHH y direcciones d'àrea Direcció de l'Ajuntament
	Personal extern expert en igualtat (si és el cas)
Materials	Ordinadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RH Direcció de l'Ajuntament
Indicadors de seguiment	Nombre de llocs avaluats
Observacions	



4.3. Formació

Informació diagnòstica	A nivell formatiu es manifesta la necessitat de revisar el Pla de Formació amb perspectiva de gènere per a incloure un formulari de sol·licitud de formació per part de la plantilla i un informe anual amb les dades desagregades per sexe. Serà necessari incloure en este Pla de Formació un “onboarding” o procés d'integració de noves persones a l'equip de treball, un per al personal general i un altre específic per a les persones que es reincorporen d'un permís de naixement i cura del menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere.
Objectius	- Elaborar amb perspectiva de gènere i difondre el Pla de Formació de l'Ajuntament a la plantilla. - Formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i difondre el Pla d'Igualtat. Incorporar en el pla de formació un procediment específic per a les persones que s'incorporen d'un permís de naixement i cura d'un menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere.

Acció 6	
Difondre el contingut del Pla d'Igualtat.	
Prioritat	Any 1
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	Juntament amb les persones responsables de les àrees de l'Ajuntament, les persones de l'àrea del Servei de Personal seran responsables de la difusió del Pla d'Igualtat. El Servei de Personal, dins d'un pla de comunicació, informarà a tota la plantilla de sobre el pla d'igualtat, i garantirà que les persones de nou ingrés coneguen el contingut del Pla d'Igualtat.

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSG9G5LQWY26DLYP
 Verificació: https://llorent.sedelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 53 de 102



Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Personal del Servei de Personal en llocs de supervisió
Materials	Ordinadors. Connexió a Internet. Impressores. Material d'oficina.
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Personal de Recursos Humans
Indicadors de seguiment	Nº de Persones destinatàries del Pla de Igualtat
Observacions	

Acció 7	
Elaborar el Pla de Formació Anual per a totes les persones treballadores que contribuïska al seu desenvolupament professional i a equilibrar la plantilla	
Prioritat	Any 2
Persones destinatàries	Totes les persones de la plantilla independentment del lloc ocupat, el tipus de contracte o jornada de treball.
Descripció	El Pla de Formació arreglarà totes les necessitats del personal identificades per l'Ajuntament, i tindrà com a objectiu millorar el desenvolupament organitzacional i de la plantilla.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH Direccions d'àrea

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSG9C5LOWX26DLYP
Verificació: <https://llorent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 54 de 102



Materials	Ordinadors Connexió a Internet Impressora Material de oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Pla de Formació elaborat Estadístiques de formació desagregada per sexe, per lloc de treball
Observacions	Es revisaran amb perspectiva de gènere els continguts i Materials que s'impartixen en tots els cursos de formació per a assegurar que no continguin estereotips ni connotacions de gènere en llenguatge, exercicis, exemples, etc.

Acció 8	
Incloure en el procés de Onboarding la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i assetjament	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	Persones de nou ingrés independentment del seu tipus de contracte o jornada de treball.
Descripció	Esta Acció serà realitzada al moment de l'ingrés de la persona en el marc de les accions d'acolliment a l'Ajuntament. El contingut de la formació ha d'abordar els estereotips i rols de gènere, els elements que incideixen en assoliment de la igualtat d'oportunitats i la importància de la igualtat per a la societat i el desenrotllament sostenible. Esta formació inclourà un mòdul específic sobre assetjament sexual i per raó de sexe.
Recursos: Humans	Personal formador



Materials	Ordinadors Projectors Connexió a Internet Sala de reunions Material didàctic
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció
Indicadors de seguiment	Nombre de persones de nou ingrés assistents vs. total de persones de nou ingrés, desagregat per sexe. Nombre d'hores de formació impartides en matèria d'Igualtat d'oportunitats vs nombre d'hores de formació estipulada.
Observacions	És important programar les activitats de formació dins de l'horari laboral. Serà necessari fer un Informe amb la fitxa tècnica de la formació impartida per a una futura valoració de l'impacte de la formació en l'objectiu plantejat. S'ha de sol·licitar el CV de la persona que facilite la formació per a una futura valoració de la formació.

Acció 9	
Facilitar l'accés a cursos de reciclatge per al personal que es reincorpora després d'un permís de naixement i cura del menor i/o excedència, així com a dones víctimes de violència de gènere que s'han vist obligades a optar per la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball	
Prioritat	Any 4
Persones destinatàries	Totes les persones de la plantilla reincorporades després del gaudi de drets de conciliació o excedència.

Codi Validació: 3016T2CHEGSG9C5LQWY26DLYP
Verificació: <https://trient.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 56 de 102



Descripció	Per a evitar que l'absència de la persona treballadora no repercutisca en el seu desenrotllament professional es programaran cursos de reciclatge i es garantirà l'accés als cursos de formació impartits durant la seua absència
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Materials	Ordinadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Llistat de cursos que es repeten per a la plantilla reincorporada Nombre de persones inscrites de la plantilla reincorporada vs. Nombre de persones reincorporades Estadístiques de formació desagregada per sexes, per lloc de treball
Observacions	Es revisaran amb perspectiva de gènere els continguts i Materials que s'impartixen en tots els cursos de formació per a assegurar que no continguin estereotips ni connotacions de gènere en llenguatge, exercicis, exemples, etc.

4.4. Promoció professional

Informació diagnòstic	Se seguiran les recomanacions manifestades en l'eix de selecció de personal sobre la formació al personal de RH, direccions, comandaments responsables, autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere.
-----------------------	--



Objetius	• Assegurar la transparència en els processos de promoció professional. • Formar al personal de RH, direccions, comandaments responsables, autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere. • Revisar l'ús del llenguatge inclusiu en els documents interns de l'Ajuntament relacionats amb l'eix de promoció professional.
----------	---

Acció 10	
Formació per al personal de RH, direccions, comandaments responsables, autoritats i personal eventual en matèria de selecció, contractació i promoció professional amb perspectiva de gènere	
Prioritat	Any 1
Persones destinataries	Persones que ocupen llocs de supervisió
Descripció	Esta Acció serà realitzada immediatament després de l'inici del Pla d'Igualtat. El contingut de la formació ha d'abordar la igualtat com un eix transversal de gestió dels sistemes de Recursos Humans per a garantir que hòmens i dones compten amb les mateixes oportunitats en l'àmbit de l'ocupació. A més, requerix fomentar que les persones que ocupen llocs de supervisió coneguen els seus possibles biaixos de gènere inconscients que poden incidir en la seua funció supervisora.
Recursos: Humans	Personal formador
Materials	Ordinadors Projectors Connexió a Internet Sala de reunions Material didàctic



Econòmics	Cost: El de la formació. Cost de la reproducció de material didàctic Cost d'arrendament de l'aula de classes
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Nombre de persones en llocs de supervisió assistents a la formació en matèria d'Igualtat d'oportunitats vs. Total de persones en llocs de supervisió, desagregat per sexe. Nombre d'hores de formació impartides en matèria d'Igualtat d'oportunitats vs nombre d'hores de formació programades.
Observacions	És important programar les activitats de formació dins de l'horari laboral. Serà necessari fer un Informe amb la fitxa tècnica de la formació impartida per a una futura valoració de l'impacte de la formació en l'objectiu plantejat. S'ha de sol·licitar el CV de la persona que facilite la formació per a una futura valoració de la formació. Esta formació s'ha d'impartir a les persones que siguin contractades o promogudes a llocs de supervisió.

4.5. Condicions de treball

Informació diagnòstic	Es recomana dur a terme una enquesta de clima laboral que incloga la igualtat com a matèria a analitzar. S'haurà de realitzar, juntament amb l'Eix sobre la conciliació, una anàlisi sobre les necessitats de realització de jornades reduïdes, flexibilitat horària i parcialitat dels contractes.
Objectius	Generar una cultura corporativa de compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tota l'organització.

Acció 11



Dissenyar i analitzar una enquesta de percepció de la plantilla cada 2 Anys alternant igualtat, clima laboral i aspectes psicosocials	
Prioritat	Any 2 y 4
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	Elaboració d'enquestes per part de persones expertes en psicosocials que incloga l'anàlisi de la percepció de la plantilla sobre igualtat i clima laboral.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
	Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Materials	Ordenadors Impressores Material de oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Document entregat a la plantilla Memòria amb l'anàlisi de les enquestes (per Any i final) Estadístiques de participació desagregades per sexes i lloc de treball
Observacions	



4.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Informació diagnòstic	En relació amb l'eix de conciliació i corresponsabilitat, es recomana elaborar una enquesta a la plantilla per a conèixer les seues necessitats en esta matèria, elaborar una guia en la qual es llisten els drets amb els quals compta la plantilla i formar al personal en corresponsabilitat i conciliació. Serà molt important incloure en l'enquesta una anàlisi exhaustiva sobre les necessitats de realització de jornades reduïdes, flexibilitat horària i parcialitat dels contractes.
Objectius	• Dissenyar una enquesta per a arrebregar les necessitats de conciliació de la plantilla. • Difondre el sistema de conciliació de la vida laboral, personal i familiar. • Sensibilitzar a la plantilla en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

Acció 12	
Dissenyar i difondre una enquesta per a la plantilla sobre les necessitats en matèria de l'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral a l'Ajuntament.	
Prioritat	Any 2
Persones destinatàries	Tota la plantilla
Descripció	En honor d'ampliar i incentivar els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral l'Ajuntament realitzarà una enquesta l'objectiu de la qual serà: Explorar les necessitats en matèria de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. Es donarà difusió de l'enquesta a través dels mitjans habituals de comunicació interna de l'Ajuntament. El contingut de l'enquesta girarà entorn de les necessitats i els suggeriments de la plantilla en relació amb permisos i mesures de conciliació familiar i personal.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea Personal en llocs de supervisió

Codi Validació: 30L6T2CHEGSG9C5LOWX28DLYP
Verificació: <https://portal.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 61 de 102



Materials	Ordenadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Documente testimoni de l'enquesta Nombre de persones que van respondre a l'enquesta vs. Nombre de persones en plantilla, desagregat per sexe, per lloc de treball. Suggeriments donats per les persones de la plantilla en relació amb permisos i mesures de conciliació familiar i personal, desagregades per sexe, per lloc de treball.
	Necessitats plantejades en relació amb permisos i mesures de conciliació familiar i personal per part de la plantilla, desagregades per sexe, per lloc de treball
Observacions	S'ha de garantir l'anonimat de les respostes donada en l'enquesta

Acció 13	
Elaborar una Guia de conciliació i corresponsabilitat per al personal	
Prioritat	Any 4
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	Disseny d'un fullet o tríptic amb les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament tenint en compte el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, la Llei de la Funció Pública Valenciana, l'Estatut dels Treballadors, la resta de la normativa aplicable en matèria de personal al servei de les Administracions Públiques, l'Acord de Relacions Laborals, els Convenis Col·lectius aplicables i les mesures concretes de l'Ajuntament.

Codi Validació: 3016T2CHGSG9G5LQWYX26DLYP
Verificació: <https://llorent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 62 de 102



	Es recomana entregar esta Guia a la totalitat de la plantilla i a tot el personal que s'incorpore a l'Ajuntament com a part del manual d'acolliment de l'Ajuntament.
Recursos: Humans	Personal de l'Ajuntament que elabore la busca de personal extern o personal intern expert en Igualtat que dissenye la guia
Materials	La documentació que entregar, en este cas, la guia. La via en la qual es difonga la guia, preferiblement, telemàtica, però, també impresa.
Econòmics	Costos dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	El disseny i difusió de la Guia. Núm. de persones de nova incorporació desagregats per sexe a les quals se'ls ha enviat la Guia.
Observacions	

Acció 14

Formar en matèria de conciliació i corresponsabilitat a la plantilla de l'Ajuntament

Prioritat	Any 4
Persones destinatàries	Totes les que conformen l'Ajuntament.
Descripció	Des de l'Ajuntament es buscarà una entitat formativa per a proporcionar esta formació.
Recursos: Humans	Personal de l'Ajuntament per a buscar informació.

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSG9C5LDWYX26DLYP
Verificació: <https://portal.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 63 de 102



Materials	Personal receptor de l'activitat formativa. Sala de formació, canó i equip informàtic. Temps invertit pel personal que rep la formació.
Econòmics	Cost derivat, si és el cas, de la formació.
Responsable (s) de l'execució	Àrea de Persones
Indicadors de seguiment	Núm. d'activitats formatives programades. Núm. d'assistents a les activitats formatives desagregat per sexe. Núm. d'hores de formació realitzades. C.V. de la persona que duga a terme la formació.
Observacions	A l'hora de programar les activitats formatives s'ha d'intentar sempre en la mesura que siga possible programar-les dins de l'horari laboral per a facilitar la conciliació

4.7. Infrarepresentació femenina

Informació diagnòstic	Ha de valorar-se l'establiment d'accions positives en les bases de la promoció interna, perquè, a igualtat de mèrits i capacitat, tinguen preferència el personal del sexe infrarepresentat en l'ascens a llocs, categories, grups professionals o nivells retributius en els quals estiguen infrarepresentades o l'establiment de mesures específiques per a promocionar a dones o hòmens en llocs de comandaments intermedis i Direcció, sempre que estes mesures no resulten contràries als principis constitucionals per a l'accés i la promoció en la funció pública.
Objectius	- Garantir la presència equilibrada de dones i hòmens en la composició dels diferents òrgans de govern i col·legiats de manera que, en el conjunt, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40% - Potenciar l'eliminació de la infrarepresentació de dones i hòmens en els diferents llocs de treball.



Acció 15	
Garantir la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures, fomentant la representació equilibrada de dones i hòmens, fomentant accions positives en la promoció interna	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	Totes les que conformen l'Ajuntament.
Descripció	Per a la cobertura de vacants, i en cas de condicions equivalents d'idoneïtat i competències per al lloc de treball, es prioritzaran les candidatures internes de sexe infrarepresentat en eixe lloc, a través de promocions. Per a això, es disposarà d'informació estadística sobre la presència de dones i hòmens en els diferents grups professionals, categories, seccions i llocs, per al seu trasllat a la Comissió de Negociadora d'Igualtat o Seguiment
Recursos Humans	Personal de l'Ajuntament per a elaborar la informació estadística
Materials	Ordenadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Núm. de candidatures amb prioritització del sexe infrarepresentat vs Total de candidatures de promoció interna
Observacions	



4.8. Retribucions

Informació diagnòstic	Es recomana dur a terme una anàlisi dels grups professionals i dels llocs de treball que els formen, així com fomentar la contractació de personal femení en llocs de major responsabilitat.
Objectius	- Garantir la igualtat retributiva aconseguint l'equitat entre responsabilitats i funcions - Revisar i mantindre l'equilibri retributiu entre dones i hòmens

Acció 16	
Fomentar la contractació de personal femení en llocs de major responsabilitat.	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	Totes les que conformen l'Ajuntament.
Descripció	Realitzar una anàlisi dels grups professionals i llocs de treball que integren els mateixos i fomentar la contractació de personal femení en llocs de major responsabilitat.
Recursos Humans	Servici de Personal de l'Ajuntament

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSG9C5LQWYX26DLYP
 Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 66 de 102



Materials	Ordenadors Connexió a Internet Impressores Material d'oficina
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Direcció de RRHH i direccions d'àrea
Indicadors de seguiment	Llocs de treball revisats en relació a les retribucions i classificació professional.
Observacions	

4.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Informació diagnòstic	Es recomana l'elaboració d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que incloga un protocol d'actuació davant estes situacions i realitzar una formació a la totalitat de la plantilla incloent tots els aspectes que es descriuen en la Llei orgànica 10/2022 de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
Objectius	• Difondre el sistema de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. • Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció 17



Previndre i atendre les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe mitjançant l'elaboració i l'aplicació d'un Protocol.	
Prioritat	Any 1
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	La comissió d'igualtat haurà d'elaborar un Protocol per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. En este Protocol s'ha d'indicar el procediment per a registrar i analitzar els casos d'assetjament produïts a l'Ajuntament, el procediment per a la denúncia de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, on s'inclouga un canal de denúncies, així com el procediment per a garantir la màxima confidencialitat i eficàcia que vetle per la intimitat de la víctima. Es podrà comptar amb una consultora externa. Es constituirà una Comissió per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Esta comissió per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe serà la responsable de vetllar que es complisca el Protocol per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Una vegada realitzat el Protocol s'ha de fer una declaració pública de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la Direcció cap a la prevenció i eliminació de l'assetjament per raó de sexe i de l'assetjament sexual. Després, s'ha de difondre el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla. Així mateix, s'ha d'impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.
Recursos: Humans	Comisión de Igualdad Responsable de la gestió de personal en llocs de supervisió. Personal extern expert en igualtat (si és el cas).
Materials	Ordenadors. Connexió a Internet. Impressores. Material de oficina.
Econòmics	Cost, si és el cas, de la formació.
Responsable (s) de l'execució	Comissió per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Responsable de la gestió de personal



Indicadors de seguiment	Protocol per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Acta de constitució de la Comissió per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Documente testimoni de la difusió del Protocol per a la prevenció i atenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a la plantilla.
	Documente testimoni de la difusió del compromís de la Direcció cap a la prevenció i eliminació de la violència de gènere. Documents testimonis de la divulgació del canal de denúncies. Document de confidencialitat de l'Ajuntament en relació amb l'atenció de la denúncia en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Nombre de denúncies rebudes desagregades per sexe, per tipus d'assetjament, per Any de vigència del pla d'igualtat. Nombre de campanyes periòdiques de difusió del protocol d'assetjament.
Observacions	Encara que el procediment de denúncia està inclòs en el Protocol d'assetjament, és important que es divulgue de manera clara i precisa on i com denunciar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció 18	
Formació a la plantilla en matèria de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	
Prioritat	Any 1
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	S'ha d'impartir formació específica sobre prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Personal de Recursos Humans Personal en llocs de supervisió. Personal extern expert en igualtat (si és el cas).



Materials	Ordenadors. Connexió a Internet. Impressores. Material de oficina.
Econòmics	Cost, si és el cas, de la formació que es realitze.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	Nombre de campanyes periòdiques de difusió del protocol d'assetjament. Nombre de persones formades en prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe vs. Total de persones en la plantilla, desagregat per sexe. Nombre d'hores de formació impartides en prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe vs nombre d'hores de formació programades.
Observacions	

4.10. Comunicació i llenguatge no sexista

Informació diagnòstic	És convenient seguir les recomanacions d'una guia de comunicació de llenguatge no sexista i una formació a les Direccions d'àrees i comandaments més elevats de la plantilla de l'Ajuntament. Una vegada formades les Direccions s'hauran d'aplicar els coneixements sobre l'ús del llenguatge inclusiu en el dia a dia de la documentació interna, però, també, l'externa, de l'Ajuntament. Es recomana també realitzar una formació en esta matèria a tota la plantilla en general en este primer Pla d'Igualtat o en el següent. Finalment, serà necessària la revisió dels títols o noms dels llocs de treball per a incloure'ls amb llenguatge inclusiu.
Objectius	- Sensibilitzar en matèria de comunicació no sexista i llenguatge inclusiu a la plantilla. - Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu en la plantilla.



Acció 19	
Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu mitjançant les recomanacions sobre la base d'una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista i divulgar-la a tota la plantilla	
Prioritat	Any 2
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla.
Descripció	Se seguiran les recomanacions sobre la base d'una Guia de llenguatge inclusiu que puga ser aplicable a l'Ajuntament de Torrent. Es farà una revisió dels documents interns i externs per a adequar el seu contingut a la Guia de llenguatge inclusiu. A més, es farà revisió de les imatges usades en les comunicacions de l'Ajuntament tant internes com externes per a evitar que estes reflectisquen estereotips de gènere. Es divulgarà la Guia del llenguatge inclusiu entre la plantilla per a garantir la correcta implantació del llenguatge inclusiu en les comunicacions de l'Ajuntament. Es podrà comptar amb assessoria externa.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Departament de Recursos Humans.
Materials	Ordenadors. Connexió a Internet. Impressores. Material de oficina.
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	Guia de llenguatge inclusiu. Documente testimoni de la difusió de la Guia de llenguatge inclusiu a la plantilla. Nombre de campanyes periòdiques de difusió de la Guia de llenguatge inclusiu a la plantilla.

Codi Validació: 3Q16T2CHEGSG9C5LOWX26DLYP
 Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 71 de 102



	Nombre de persones formades en l'ús de la Guia de llenguatge inclusiu a la plantilla vs. Total de persones en la plantilla, desagregat per sexe. Nombre d'hores de formació impartides en l'ús de la Guia de llenguatge inclusiu vs nombre d'hores de formació programades.
Observacions	

4.11. Salut laboral amb perspectiva de gènere

Informació diagnòstic	Seria convenient comptar amb una relació dels llocs de treball que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància. Es durà a terme un manteniment i revisió perquè les avaluacions de riscos i la vigilància de la salut es realitzen des de la perspectiva de gènere. I així mateix es recomana a la Representació legal dels treballadors que en la designació dels Delegats de prevenció es tinga en compte el gènere en la seua composició.
Objectius	Revisar l'ús de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut de l'Ajuntament.

Acció 20	
Revisar l'ús de la perspectiva de gènere en la Prevenció de Riscos Laborals	
Prioritat	Any 1-2-3-4
Persones destinatàries	La plantilla de l'Ajuntament íntegrament.
Descripció	La Acció serà realitzada per personal, intern o extern, amb formació en igualtat.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat



Materials	El Pla de PRL i l'Avaluació de Riscos de l'Ajuntament.
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	Document amb la revisió
Observacions	

Acció 21	
Fer un registre de la casuística de les malalties ocupacionals i els accidents de treball desagregats per sexe determinant una relació dels llocs de treball que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància.	
Prioritat	Any 4
Persones destinatàries	La plantilla de l'Ajuntament íntegrament.
Descripció	La Acció serà realitzada per personal, intern o extern, amb formació en igualtat i prevenció de riscos laborals.
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Materials	El Pla de PRL i l'Avaluació de Riscos de l'Ajuntament..
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment	Document amb la revisió i la determinació dels llocs que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància.
Observacions	



4.12. Prevenió de la violència de gènere

Informació diagnòstic	Es recomana vigilar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la prevenció de la violència de gènere, així com fomentar els drets laborals de les dones víctimes d'esta violència.
Objectius	Vigilar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la prevenció de la violència de gènere, així com fomentar els drets de les treballadores víctimes de Violència de Gènere.

Acció 22	
Sensibilitzar a la plantilla en relació amb la prevenció de la violència de gènere	
Prioritat	Any 4
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores de la plantilla incloent direccions i autoritats.
Descripció	Difondre mesures de sensibilització a la totalitat del personal de l'Ajuntament en matèria de violència de gènere
Recursos: Humans	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat Personal de Recursos Humans Personal en llocs de supervisió Personal extern expert en igualtat (si és el cas).
Materials	Ordenadors. Connexió a Internet. Impressores. Material de oficina.
Econòmics	Cost, si és el cas, de la formació que es realitze.
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

Codi Validació: 3Q16T2CHEGSG9C5LQWY28DLYP
Verificació: <https://trient.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 74 de 102



Indicadors de seguiment	Número de accions de sensibilització
Observacions	

4.13. Òrgans de representació de personal

Informació diagnòstic	Es recomana que en els sindicats o agrupacions de personal ocupats que presentaren les seues candidatures a les eleccions sindicals ho feren de manera que permetria que els òrgans estigueren paritàriament compostos per personal masculí i femení. De la mateixa forma en l'elecció dels delegats de prevenció, hauria de tendir-se a aconseguir una representació més equilibrada entre els dos gèneres. En definitiva, potenciar la participació de persones del sexe infrarepresentat en comissions i òrgans decisoris de l'organització municipal.
Objectius	• Sensibilitzar a les representacions sindicals a l'Ajuntament per a evitar o reduir la infrarepresentació.

Acció 23	
Incorporar a la formació que es considere adequada prevista en el Pla d'Igualtat a les persones que representen a les seccions sindicals de l'Ajuntament	
Prioritat	Any 3
Persones destinatàries	Les persones que exercisquen la representació de les organitzacions sindicals a l'Ajuntament.
Descripció	La Comissió proposarà a les persones que representen a les organitzacions sindicals de la Corporació la incorporació a les accions formatives arrellegades en el present Pla que considere adequades als objectius d'esta Acció.



Recursos: Humans	- Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat - Direcció - Personal representant de les organitzacions sindicals. - Personal extern expert en igualtat (si és el cas).
Materials	- Ordenadors. - Connexió a Internet. - Impressores. - Material de oficina.
Econòmics	Costos indirectes dels recursos implicats
Responsable (s) de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Direcció
Indicadors de seguiment	Sol·licituds rebudes per a participar en les accions formatives respecte del total de personal que reuneix la seua condició de responsable de les organitzacions sindicals de l'Ajuntament.
Observacions	El resultat de l'objectiu proposat podrà valorar-se en el moment de la celebració d'eleccions sindicals o quan es designen per les representacions sindicals o de les persones treballadores, les persones que componen un òrgan o comissió paritària a l'Ajuntament.

5. Cronograma

	Períodes															
	Any 1				Any 2				Any 3				Any 4			
Accions previstes	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Procés de selecció i contractació																
Revisar les ofertes d'ocupació per a evitar possible ús de llenguatge amb caràcter discriminatori																
Mantindre la participació equilibrada entre homes i dones en els tribunals de selecció i contractació de l'Ajuntament segons normativa																



Codi Validació: 3CL6T2CHEGSC9C5LQW426DLYP
Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma



Codi Validació: 3QL6T2CHEGSC9C5LQWPX28DLYP
Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 78 de 102



6. Seguiment del pla d'igualtat

L'article 46 de la Llei orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i hòmens estableix que els Plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

D'esta manera, el seguiment no ha d'entendre's com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i ha de realitzar-se en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del Pla i, alhora, serveix per a detectar des ajustaments i poder adoptar mesures correctores.

Per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, la Comissió es reunirà periòdicament per a planificar i conèixer el grau de desenrotllament del Pla i les qüestions que hagen pogut suscitar-se en matèria d'igualtat. Per a això es podran articular ferramentes com a fitxes de seguiment. L'avaluació tindrà en compte els resultats, el procés i l'impacte. Per als resultats es tindrà en consideració informació com el nombre d'accions implantades per àrea i el número i sexe de persones beneficiàries. En el procés es tindrà en consideració aspectes com el grau d'informació i comunicació a la plantilla, el grau d'adequació dels recursos, el grau d'adequació de les ferramentes de recollida d'informació, mecanismes de seguiment, dificultats trobades, etc.

L'òrgan de vigilància i control encarregat de realitzar el seguiment a les accions acordades en el Pla d'Igualtat serà la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, la qual estarà formada per:

Taula 3 Determinació de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

NOMBRE Y APELLIDOS	EN REPRESENTACIÓN DE:
MARIA AMPARO CHUST GIMÉNEZ	AJUNTAMENT – REGIDORA D'ÀREA DE GOVERN D'ADMINISTRACIÓ, PERSONAL, PATRIMONI, DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC, INFORMACIÓ I DONA
EDUARDO BALAGUER PALLÁS	AJUNTAMENT – SECRETARI GENERAL DE L'ADMINISTRACIÓ MUNICIPAL

Codi Validació: 30167ZCHES09C5COWX26DLYP
Verificació: <https://portal.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 79 de 102



PILAR GASSÓ CALABUIG	AJUNTAMENT – CAP UNITAT TÈCNICA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS
ANA PENELLA BUSACH	AJUNTAMENT – REGIDORA DELEGADA DE PARTICIPACIÓ CIUTADANA
SANDRA FAS MOMPÓ	AJUNTAMENT – REGIDORA DELEGADA DE COMERÇ, MERCATS I OCUPACIÓ
ANA ROCA MARUGÁN	AJUNTAMENT - CAP UNITAT TÈCNICA D'IGUALTAT
EVA IZQUIERDO GIL	PLANTILLA - UGT
LORENA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ	PLANTILLA - UGT
LAURA VIDARTE MAYORGA	PLANTILLA - CCOO
ALICIA ANTELO ÁNGEL	PLANTILLA - CCOO
JOSÉ MÁS RUA	PLANTILLA - SPPLB
DANIEL MARTÍNEZ FOS	PLANTILLA - SPPLB

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat serà responsable de la implantació i seguiment de les mesures a realitzar, podent sol·licitar la col·laboració de persones externes a la Comissió que puguin considerar-se claus per a la posada en marxa de les activitats, així com el seu seguiment i avaluació.

El seguiment de les actuacions proposades requereix fer-se de manera freqüent i contínua, per la qual cosa, s'han de fer revisions trimestrals de l'avanç del compliment de les actuacions proposades. En el seguiment del compliment de les accions proposades en el Pla d'Igualtat es controlarà i verificarà que l'execució de les mesures s'ajusta al que es preveu, i en detectar desajustaments s'haurà de procedir a adoptar mesures correctores.

Per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat, la Comissió es reunirà periòdicament per a planificar i conèixer el grau de desenrotllament del Pla i les



qüestions que hagen pogut suscitar-se en matèria d'igualtat. Per a això es podran articular ferramentes com a fitxes de seguiment.

Model de FIS

Fitxa d'implementació i seguiment de les accions (FIS)			
Àrea			
N.º ACCIÓ			
Descripció de la Acció			
Prioritat de la Acció			
Departament responsable			
Data d'implementació			
Data de seguiment			
Fis complimentada per			
Indicadors de seguiment			
Indicadores de resultat			
Nivell de ejecció	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motiu per el que la el que la mesura no s'ha iniciat o completat totalment (Dificultat)			
Indicadores de procés			
Adequació de los recursos assignats			
Dificultats i barreres trobades per a la implementació			
Solucions adoptades			
Indicadors d'impacte			
Reducció de desigualtats			

Codi Validació: 3QJ6T2CHEGSC9C5LOWX46DLYP
 Verificació: https://trpnet.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 81 de 102



Millors produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura	
Altres dades rellevants	

7. Avaluació del pla d'igualtat

Amb la finalitat de verificar la correcta implantació del Pla d'Igualtat descrit en este document, s'avaluarà l'avanç de l'execució de les mesures establides al final de cada Any de la vigència del pla fins a la finalització de la seua vigència. En les avaluacions es farà una revisió dels indicadors de cada mesura i es determinarà el seu avanç en funció de l'objectiu establert.

L'avaluació tindrà en compte els resultats, el procés i l'impacte. Per als resultats es tindrà en consideració informació com el nombre d'accions implantades per àrea i el número i sexe de persones beneficiàries. En el procés es tindrà en consideració aspectes com el grau d'informació i comunicació a la plantilla, el grau d'adequació dels recursos, el grau d'adequació de les ferramentes de recollida d'informació, mecanismes de seguiment, dificultats trobades, etc.

En les avaluacions periòdiques del Pla d'Igualtat es podran contemplar l'adopció d'accions correctives, o qualsevol altra que la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat considere necessària per a l'assoliment dels objectius proposats en el pla.

En l'Avaluació final es reportaran els resultats obtinguts en cada objectiu establert i es determinarà el grau de compliment de cada Acció.



8. Procediment de modificació

Quan per motius aliens a la voluntat de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat pogueren sorgir possibles discrepàncies en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió segons els acords en el present pla d'igualtat, en tant que la normativa legal o convencional no obligue a la seua adequació, la Comissió Negociadora es reunirà amb l'objectiu de realitzar les modificacions pertinents per a adaptar el pla a les circumstàncies en les quals es trobe l'organització.

Per a la prevenció de modificacions durant la vigència del pla es disposen en el punt anterior seguiments anuals.

El Pla d'Igualtat es revisarà abans de la finalització del període de vigència quan concórreguen les següents circumstàncies, recollides en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball:

- Quan es pose de manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic que afecten la Corporació.
- Davant qualsevol incidència que modifique de manera substancial la plantilla de l'Ajuntament, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de l'acord de relacions laborals o conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que haja servit de base per a la seua elaboració.
- Quan una resolució judicial condemne a l'Ajuntament per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determine la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.



- Quan per circumstàncies degudament motivades resulte necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.
- Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seua vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que continga en funció dels efectes que vagen apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Quan durant la vigència del Pla d'Igualtat ocorreguera algun dels supòsits acordats per a la seua modificació, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es reunirà a fi de determinar les accions o els Objectius del Pla d'Igualtat a ser modificats.

Si les modificacions a realitzar afecten les accions del Pla d'Igualtat, la

Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat analitzarà les conseqüències i repercussions que els canvis a realitzar a les accions del Pla d'Igualtat pogueren tindre sobre els objectius plantejats en el Pla d'Igualtat. Realitzada esta valoració es procedirà a modificar, substituir o anul·lar les accions del Pla d'Igualtat afectades per a garantir el compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.

Si les modificacions del Pla d'Igualtat afecten el compliment de qualsevol Objectiu del Pla d'Igualtat, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat valorarà l'actualització de la informació diagnòstica que va generar inicialment el plantejament de l'objectiu a modificar, això amb la finalitat de reorientar, corregir o deixar d'aplicar l'objectiu del Pla d'Igualtat afectat. Si la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat determina que la informació diagnòstica utilitzada per a elaborar el Pla d'Igualtat manté la seua validesa per a la modificació o anul·lació de l'Objectiu del Pla d'Igualtat afectat, esta Comissió procedirà a realitzar les modificacions acordades.

Les modificacions del Pla d'Igualtat seran acordades per la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió i la conformitat de l'Ajuntament. El resultat dels acords aconseguits haurà de plasmar-se per escrit i firmar-se per les persones membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.



9. Procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat.

Per a solucionar possibles discrepàncies en relació amb l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat, qualsevol de les parts membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat podrà acudir als òrgans de mediació i arbitratge designat per a això.

L'actuació inicial davant la discrepància en relació amb l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat serà un procés de mediació. Si persistira la discrepància se sol·licitarà un procés d'arbitratge. Les parts acorden la seua adhesió total i incondicionada al VI Acord interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació i d'Arbitratge, establits pel Servei interconfederal de Mediació i Arbitratge (AVENC), o si és el cas l'organisme autonòmic similar que tinga la competència..



Nº de Entrada	Fecha Dto.	Nombre	Texto Explicativo	Aplicación	Importe Total
F/2025/4036	31/07/2025	CLECE SEGURIDAD, S.A	Servicio extraordinario de vigilancia y seguridad en instalaciones del Ayuntamiento de Torrent-Parc Central julio	2310 22701	20.061,12
F/2025/6550	30/11/2025	CLECE SEGURIDAD, S.A	Servicio extraordinario vigilancia y seguridad en instalaciones Ayuntamiento de Torrent-Parc Central. NOVIEMBRE 2025	2310 22701	18.662,56
		Total CLECE SEGURIDAD, S.A			38.723,68
F/2025/5344	30/09/2025	COMPañIA VALENCIANA PARA LA INTEGRACIÓN Y EL DESARROLLO S.L.	CUOTAS SEPTIEMBRE 2025	3260 22699	11.050,91
F/2025/6059	31/10/2025	COMPañIA VALENCIANA PARA LA INTEGRACIÓN Y EL DESARROLLO S.L.	CUOTAS OCTUBRE 25	3260 22699	11.050,91
		Total COMPañIA VALENCIANA PARA LA INTEGRACIÓN Y EL DESARROLLO S.L.			22.101,82
F/2025/6337	24/11/2025	CREAMOS SINERGIAS S.L	RC.220250024682. CULTURA. CARTA REPOBLAMENT. IMPRESION HQ LONA FRONTLIT 400 X 300 CMTS 1UND.	3342 22799	261,36
		Total CREAMOS SINERGIAS S.L			261,36
F/2025/5468	08/10/2025	DIELMO 3D, SL	SERVICIO DE MANTENIMIENTO GEOTORRENT.	1510 22799	1.928,44
		Total DIELMO 3D, SL			1.928,44
F/2025/6298	24/09/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 24-09-2025 a 24-09-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	156,36
F/2025/6297	08/10/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 08-10-2025 a 08-10-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	79,14
F/2025/6296	15/10/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 15-10-2025 a 15-10-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	156,36
F/2025/6295	22/10/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 22-10-2025 a 22-10-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	40,53
F/2025/6294	31/10/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 31-10-2025 a 31-10-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	79,14
F/2025/6293	14/11/2025	DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.	De 14-11-2025 a 14-11-2025.330 MONTEPINOS PET 35UN / Coste Logistico	9200 22699	79,14
		Total DISTRIBUCIONES VALSEGURA, S.L.U.			590,67
F/2025/2221	30/04/2025	EL CLAU AVINGUDA, S.L.	BRIDA NYLON 4,8X430 BLANCA (CENT)DAMESA / TESAPACK ROLLO 132X50 (TRAN.) 4089 / CINTA AMERICANA NEGRA 30M CROCODILE PATT	1700 22699	26,68
F/2025/3030	31/05/2025	EL CLAU AVINGUDA, S.L.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / LLAVERO PORTAETIQ.AMARILLO 100 UN / RC220250002282	1700 22699	3,13
F/2025/3997	31/07/2025	EL CLAU AVINGUDA, S.L.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / LLAVERO VENTANILLA AZUL A-1 (BOLSA 100) / RC.AJ/2025-220250002282 / GAFAS PROTEC.B	1700 22699	179,49
F/2025/4005	31/07/2025	EL CLAU AVINGUDA, S.L.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / AJ20250/220250002282	1700 22699	4,50
F/2025/5201	30/09/2025	EL CLAU AVINGUDA, S.L.	PILA MANDO 12 V. G23GA VARTA 4223112401 / RC220250002282	1700 22699	2,40
		Total EL CLAU AVINGUDA, S.L.			216,20
F/2025/2931	20/05/2025	EULEN SA.	AYTO TORRENT (VALENCIA) SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ÁREAS INFANTILES DE TORRENT MES DE FEBRERO'25 Periodo facturado des	1710 21500	9.486,05
F/2025/2932	20/05/2025	EULEN SA.	AYTO TORRENT (VALENCIA) SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ÁREAS INFANTILES DE TORRENT MES DE ABRIL'25 Periodo facturado desde	1710 21500	8.398,76
F/2025/3472	30/06/2025	EULEN SA.	AYTO TORRENT (VALENCIA) SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ÁREAS INFANTILES DE TORRENT MES DE MAYO'25 Periodo facturado desde	1710 21500	7.847,72
		Total EULEN SA.			25.732,53
F/2025/1974	22/04/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el Carrer El Per	1621 22699	215,60
F/2025/2034	30/04/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el punto Caller	1621 22699	646,80
F/2025/2775	31/05/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento,realizado dias 9 y 10 de abril	1621 22699	431,20
F/2025/3130	23/06/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Servicios recogida y gestión residuos incontrolados fibrocemento,C/de l'Almirall Cadarso y C/Campoamor 30 de abril de 25	1621 22699	431,20
F/2025/3131	23/06/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Servicios recogida y gestión residuos incontrolados fibrocemento,C/ Garbí,15 de mayo de 2025	1621 22699	215,60
F/2025/3329	30/06/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el carrer de la	1621 22699	215,60
F/2025/3753	25/07/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Trabajos realizados en los contenedores soterrados para reparación de buzones afectados por un accidente de circulacion	1621 22699	1.894,32
F/2025/4343	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en Cami Barbera y C	1621 22699	431,20
F/2025/4344	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en Carrer del nume	1621 22699	431,20

Codi Validació: 3QL6T2CHFGSC9C9LQWV28DLYP
Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 86 de 102



F/2025/4346	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el punto1 de la	1621 22699	431,20
F/2025/4347	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizados en Carrer Doctor F	1621 22699	431,20
F/2025/4348	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el punto Carrer	1621 22699	215,60
F/2025/4349	25/08/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en Calle Constituci	1621 22699	646,80
F/2025/4954	23/09/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizados en Carrer Silla de	1621 22699	215,60
F/2025/4956	23/09/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en el punto Carrer	1621 22699	215,60
F/2025/4957	23/09/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Importe por los servicios de recogida y gestión de residuos incontrolados de fibrocemento, realizado en Carrer de Zurbar	1621 22699	215,60
F/2025/5520	21/10/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Servicios recogida y gestión residuos incontrolados fibrocemento, realizado en C/Santa Lucia,28 de Torrent,el 23 de sept	1621 22699	215,60
F/2025/5521	21/10/2025	F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A	Servicios recogida y gestión residuos incontrolados fibrocemento,realizado en C/Musico Jose M. Mer ino de Torrent,28 AGO	1621 22699	215,60
		Total F.C.C.MEDIO AMBIENTE S.A			17.715,52
F/2025/4851	16/09/2025	FEDERACIÓN VALENCIANA ASSOCIACIÓ FAMILIA I AMICS PERSONES AMB ALZHEIMER	Rect. Emit- 022074 / Desplazamientos charlas informativas Alzheimer (César Rodríguez) días 11 y 24 de abril de 2024.	2310 22699	79,80
		Total FEDERACIÓN VALENCIANA ASSOCIACIÓ FAMILIA I AMICS PERSONES AMB ALZHEIMER			79,80
F/2025/4299	20/08/2025	FERTO S.A.	MANTENIMIENTO 4926LP5	9330 21400	284,00
		Total FERTO S.A.			284,00
F/2025/4323	14/08/2025	GINESTAR AUTOMOCION, S.LU	Rect. T3325 688 688 / RC 22025001396 - REVISION ANUAL DACIA MANO DE OBRA / JUNTA TAPON VACIA / PEQUEÑO MATERIAL REPARACI	1700 21400	1.234,52
		Total GINESTAR AUTOMOCION, S.LU			1.234,52
F/2025/5743	03/11/2025	HERMANOS ANDREU MEDINA C.B	ALQUILER DEL LOCAL SITUADO EN TORRENT CL. JUAN XXIII, 5 Y QUE CORRESPONDE AL MES DE NOVIEMBRE DEL 2025	2410 20200	1.202,96
		Total HERMANOS ANDREU MEDINA C.B			1.202,96
F/2025/6002	07/11/2025	INSIGNA UNIFORMES, S.L.	[10170074T000XXL] CHAQUETA BEARSHELL C.VALENCIANA POSITIVO BICOLOR PL# (XXL) / [10170074T0000XS] CHAQUETA BEARSHELL C.V	1320 22104	10.895,49
		Total INSIGNA UNIFORMES, S.L.			10.895,49
F/2025/6618	01/12/2025	KIO NETWORKS ESPAÑA SA	5477/2023/GEN.Servicios adaptación de infraestructuras TIC del Ayto Torrent. NOVIEMBRE 2025	9201 21600	4.339,83
F/2025/6619	01/12/2025	KIO NETWORKS ESPAÑA SA	5477/2023/GEN.Servicios adaptación de infraestructuras TIC del Ayto Torrent. DICIEMBRE 2025	9201 21600	4.339,83
		Total KIO NETWORKS ESPAÑA SA			8.679,66
F/2025/6140	31/10/2025	LABORATORIO DR.ECHEVARNE	Drogas y fármacos /s / De 01-10-2025 a 31-10-2025	1320 22199	2.044,90
		Total LABORATORIO DR.ECHEVARNE			2.044,90
F/2025/286	23/01/2025	MANUEL SOSA, S.L.	7877 (CATASTRO) / PINCHAZO TODO TERRENO 6706 BSG. MEDIO AMBIENTE	1700 21400	24,20
F/2025/4432	29/08/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9025 MEDIO AMBIENTE SEPE / PINCHAZO Y COLOCACION CAMION / 0906 LLG	1700 22111	30,25
F/2025/4934	19/09/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9617 MEDIO AMBIENTE SP/MATRÍCULA 8491 LGY /CUBIERTA 265/65 R17 112H NEXEN HTX RH5 / S.I. GESTION DE NFU (RD 1619/2005	1700 22111	177,43
F/2025/6000	05/11/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9878 (POLICIA LOCAL) / PINCHAZO Y COLOCACION / 8347 LYR	1320 22699	30,25
F/2025/6167	17/11/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9980 (POLICIA LOCAL) / PINCHAZO TURISMO / 2485 MHB	1320 21400	24,20
F/2025/6237	20/11/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9074 / PINCHAZO FURGONETA / 5838NBN	1320 21400	24,20
F/2025/6534	28/11/2025	MANUEL SOSA, S.L.	9111 (POLICIA LOCAL) / DESMONTAJES / MONTAJES / EQUILIBRADO DE DIRECCION / 4031 GXJ	1320 21400	94,38
		Total MANUEL SOSA, S.L.			404,91
F/2025/5913	04/11/2025	NAVARRO SARDINA, VICENTE	RC-220250000530. Carteles mupi de 118,5 x 175 cms. Remember	9200 22602	119,19
F/2025/5914	04/11/2025	NAVARRO SARDINA, VICENTE	RC-220250000530. Carteles mupi de 118,5 x 175 cms. Julio Romero	9200 22602	95,35
F/2025/5915	04/11/2025	NAVARRO SARDINA, VICENTE	RC-220250022374. Carteles mupi de 118.5 x 175 cms. Torrent Historica	3342 22699	95,35
		Total NAVARRO SARDINA, VICENTE			309,89
F/2025/5529	22/10/2025	NOU STIL GRAFIC S.L.	Carpetas 185 gr. ""Expedient"" a 1 tinta (Dpto. Compras)	9200 22699	732,05
		Total NOU STIL GRAFIC S.L.			732,05
F/2025/438	31/01/2025	NOVACLAU TORRENT, S.L.U.	CUBO GOMA CON ASA 8 LITROS / -----/ RC 220240011332	1700 22699	8,35
F/2025/2785	31/05/2025	NOVACLAU TORRENT, S.L.U.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / CENTRO MEDIOAMBIENTAL EL VEDAT	1700 22699	1,45
F/2025/3835	31/07/2025	NOVACLAU TORRENT, S.L.U.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / LLAVERO PORTAETIQ.COL.SUR.100 UN / CERRADURA MUEBLE MOD.1A1 NIQUELADO 19170 / RC 2	1700 22699	15,14
F/2025/4410	30/08/2025	NOVACLAU TORRENT, S.L.U.	COPIA LLAVE NORMAL ESTRIADA JMA / RC 220250002282	1700 22699	5,81

Codi Validació: 3QL6T2CHEGGSC9C9LQWX28DLYP
Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 87 de 102



		Total NOVACLAU TORRENT, S.L.U.			30,75
F/2025/5556	30/09/2025	OFIKAIZEN, S.L.	CINTA ADHESIVA TRANSPARENTE 19X33 UNIDAD / GOMETS AUTOADHESIVOS CIRCULARES 10,5MM VERDE EN ROLLO / FABRISA FORRO LIBROS	9200 22699	344,04
		Total OFIKAIZEN, S.L.			344,04
F/2025/5992	23/10/2025	OLIVAS MARTINEZ, FRANCISCO	300 UNIDADES AGENDA TORKIX MARCAJE EN NEGRO EN PORTADA MISMO LOGO AÑO PASADO	9220 22699	2.809,62
F/2025/5993	28/10/2025	OLIVAS MARTINEZ, FRANCISCO	250 UNIDADES AGENDA TORKIX MARCAJE EN NEGRO EN PORTADA MISMO LOGO AÑO PASADO	9120 22601	2.341,35
F/2025/6665	25/11/2025	OLIVAS MARTINEZ, FRANCISCO	BOLÍGRAFOS ZABOX AZÚLES MARCAJE PLATA	9120 22601	1.246,30
		Total OLIVAS MARTINEZ, FRANCISCO			6.397,27
F/2025/2556	20/05/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250158 (Ajuntament de Torrent. Medi Ambient)	1700 22699	27,18
F/2025/4889	13/08/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250301 (Ajuntament de Torrent. Medi Ambient)	1700 22699	124,29
F/2025/4895	13/08/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250304 (Ajuntament de Torrent. Escola Oficial d'Idiomes)	3260 22699	23,99
F/2025/4900	13/08/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250309 (Ajuntament de Torrent. Calle Ramon y Cajal 1)	9200 22699	468,90
F/2025/4909	13/08/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250311 (Ajuntament de Torrent. Calle Ramon y Cajal 7)	9200 22699	130,83
F/2025/4997	26/09/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250352 (Ajuntament de Torrent. Calle Ramón y Cajal 1)	9200 22699	220,05
F/2025/5501	11/10/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250378 (Ajuntament de Torrent. Calle Ramón y Cajal 1)	9200 22699	434,08
F/2025/5505	11/10/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250381 (Ajuntament de Torrent. Calle Ramon y Cajal 7)	9200 22699	43,17
F/2025/5559	11/10/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250386 (Ajuntament de Torrent. Escola Oficial de Idiomes)	3260 22699	83,68
F/2025/6226	17/11/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250431 (Ajuntament de Torrent. Arxiu Central)	3322 22699	32,67
F/2025/6228	18/11/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250432 (Ajuntament de Torrent. Biblioteca Metro RC 220250000469)	3321 22699	412,66
F/2025/6236	18/11/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250437 (Ajuntament de Torrent. Casa de la Cultura RC 220250000469)	3321 22699	152,41
F/2025/6259	20/11/2025	ORTI LABORDA, PASCUAL	Factura 250445 (Ajuntament de Torrent. Punt de Lectura RC 220250000469)	3321 22699	66,07
		Total ORTI LABORDA, PASCUAL			2.219,98
F/2025/5482	15/10/2025	PMC GRUP 1985, S.A	CAJA PAPEL BLANCO 2500H A4 ESPECIAL 80G / CAJA PAPEL BLANCO 2500H A4 ESPECIAL 80G / CAJA PAPEL BLANCO 2500H A4 ESPECIAL	9200 22699	1.103,62
		Total PMC GRUP 1985, S.A			1.103,62
F/2025/349	29/01/2025	RECAMBIOS RODRIGO O.E.	REPARA PINCHAZOS (MEDIO AMBIENTE)	1700 22699	11,98
		Total RECAMBIOS RODRIGO O.E.			11,98
F/2025/1838	31/03/2025	SAKURAUTO SA	MANO DE OBRA (MATRICULA: 0657FJG BASTIDOR: JTDKB20U503207659 KM. 189308 LUCES AVERIA - REPARACIÓN) / GESTION DE RES	1621 22103	2.555,25
F/2025/2897	29/05/2025	SAKURAUTO SA	MANO DE OBRA (MATRICULA 0657FJG BASTIDOR: JTDKB20U503207659 KM. 189400 EXPEDIENTE 16744/2025) / FUSIBLE COMPARTIMEN	1700 21400	343,85
		Total SAKURAUTO SA			2.899,10
F/2025/5968	31/10/2025	SERVICIOS CONTROL E INSPECCION, S.A.	FACTURACIÓN MENSUAL SEGÚN CONTRATO (CONCEPTO ANUAL 9.249 €) OCTUBRE -2025 / ORG GESTOR/UNIDAD TRAMITADORA/DESCRIPCION U	9200 21200	932,60
		Total SERVICIOS CONTROL E INSPECCION, S.A.			932,60
F/2025/5717	26/10/2025	SERVIPSICO SDAD.COOP.LTDA	Servicios Psicopedagógicos (Servicios psicopedagógicos mes de octubre 2025)	3260 22799	25.133,33
		Total SERVIPSICO SDAD.COOP.LTDA			25.133,33
F/2025/4748	05/09/2025	SUMINISTROS DE PINTURAS JUAN CARLOS JIMENEZ S.L.	FAP-F-1009 ACRILICA BLANCA ESPECIAL 25KG / FAP-F-1009 ACRILICA BLANCA ESPECIAL 25KG	1340 22699	2.719,00
F/2025/4749	05/09/2025	SUMINISTROS DE PINTURAS JUAN CARLOS JIMENEZ S.L.	VIRO-LLANA OBRA INOX. MADERA 280X130 / PENT-ZENKO ESPATULA BI.EMPLAS.INOX. 16 / ARD-ARDEX F5 5KG / FAP-F-1009 ACRILICA B	1340 22699	2.355,57
F/2025/5429	30/09/2025	SUMINISTROS DE PINTURAS JUAN CARLOS JIMENEZ S.L.	FAP-F-1009 ACRILICA BLANCA ESPECIAL 25KG	1340 22199	2.910,90
		Total SUMINISTROS DE PINTURAS JUAN CARLOS JIMENEZ S.L.			7.985,47
F/2025/4941	23/09/2025	TONI BURGUERA, S.L.U	A3, a 4+0 tintas. SEMANA DE LAS PERSONAS MAYORES DE TORRENT. RC 220250002757 (Semana del Mayor) / Tickets tamaño 21x7 c	2310 22699	360,82
		Total TONI BURGUERA, S.L.U			360,82
F/2025/6687	05/11/2025	TURIA METAL SL	RC220250028363 INSTALACION 20 PANELES PARA ANILLO EXTERIOR, 9 ARBOLES GRANDES ENTRE 3 Y 4 M, ASISTENCIA TECNICA EN LA IN	1532 61900	35.695,00
		Total TURIA METAL SL			35.695,00
F/2025/5747	31/10/2025	VIVA AGUA SERVICE SPAIN S.A.	Caja 16 caps. Cafe Lungo Crema (Nº Contrato: 1 72516 Nombre: AYTO TORRENT 7,4,3,1,PB Dirección: RAMON Y CAJAL, 1 , 469	9200 22699	83,44
		Total VIVA AGUA SERVICE SPAIN S.A.			83,44

Codi Validació: 3QL6T2CHIEGSC3C9LQWX28DLYP
Verificació https://portal.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 88 de 102



F/2025/5478	15/10/2025	WATTUSSI PRODUCCIONES SL	RC:220250007677,Cotización adicional en contratos de menos de 30 días,Reserva furgón,Reserva material	3382 22799	690,43
		Total WATTUSSI PRODUCCIONES SL			690,43
F/2025/5528	21/10/2025	XORG-MANTENIMENT S.L.U.	RC: 220250022374 / Departamento de Cultura / Evento : Ball de Torrent / Lugar: Patio Rosa - Torrent / Fecha: 04/10/25	3342 22699	3.509,00
		Total XORG-MANTENIMENT S.L.U.			3.509,00
F/2025/4394	30/04/2025	ZARDOYA OTIS SA	MANTENIMENT APARELLS ELEVADORS EDIFICIS PUBLICS.(CL MUSICO MARIANO PUIG YAGO, 8 CASA DONA)01-03-2025/31-03-2025	9200 21200	1.082,47
F/2025/4396	30/04/2025	ZARDOYA OTIS SA	MANTENIMENT APARELLS ELEVADORS EDIFICIS PUBLICS(CL MUSICO MARIANO PUIG YAGO, 8.CASA DONA)01-04-2025/30-04-2025	9200 21200	1.082,47
F/2025/4399	31/05/2025	ZARDOYA OTIS SA	MANTENIMENT APARELLS ELEVADORS EDIFICIS PUBLICS(CL MUSICO MARIANO PUIG YAGO, 8.CASA DONA)01-05-2025/31-05-2025	9200 21200	1.082,47
F/2025/4398	30/06/2025	ZARDOYA OTIS SA	MANTENIMENT APARELLS ELEVADORS EDIFICIS PUBLICS(CL MUSICO MARIANO PUIG YAGO, 8.CASA DONA)01-06-2025/30-06-2025	9200 21200	1.082,47
F/2025/4397	31/07/2025	ZARDOYA OTIS SA	MANTENIMENT APARELLS ELEVADORS EDIFICIS PUBLICS(CL MUSICO MARIANO PUIG YAGO, 8.CASA DONA)01-07-2025/31-07-2025	9200 21200	1.082,47
F/2025/5026	30/09/2025	ZARDOYA OTIS SA	POR EL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE APARATOS ELEVADORES CORRESPONDIENTE AL PERIODO 01-09-2025/30-09-2025 PEL SERVEI DE M	9200 21200	1.082,47
F/2025/5675	31/10/2025	ZARDOYA OTIS SA	SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE APARATOS ELEVADORES CORRESPONDIENTE AL PERIODO 01-10-2025/31-10-2025.	9200 21200	1.082,47
		Total ZARDOYA OTIS SA			7.577,29
		Total general			228.112,52



RF/2025/106 CERT.2 Plan Empleo Dana Septiembre

Nº de Entrada	Fecha Dto.	Nombre	Texto Explicativo	Aplicación	Importe Total
F/2025/4846	09/09/2025	SUPROVAL 1, S.L.	ALQUILER DUMPER PLAN EMPLEO DANA. RC: 220250018636 / 2DUAD29: DUMPER ALTA DESCARGA 1600KG WACKER - 1601Periodo	1510 63100	2.161,79
		Total SUPROVAL 1, S.L.			2.161,79
F/2025/5195	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación alquiler vehículos.Ped. cliente: 220250018636 0222 LKX / Contrato Nº: CS25-01784 / IPS25-01968.SEPT 2025.	1510 63100	665,50
F/2025/5196	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación alquiler vehículos.Ped.cliente:220250018636 1919 NCW.Contrato Nº:CS25-01785.IPS25-01969.SEPT 2025	1510 63100	1.331,00
F/2025/5209	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación alquiler vehículos.Ped. cliente: 220250018636 0270 NDN.Contrato NºCS25-01786/PERIODO 04/08/25 - 31/08/25	1510 63100	726,79
F/2025/5210	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0273 NDN / Contrato Nº: CS25-01787 / IPS25-01971 AL	1510 63100	726,79
F/2025/5211	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0270 NDN / Contrato Nº: CS25-01786 / IPS25-01970 AL	1510 63100	804,65
F/2025/5212	30/09/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0273 NDN / Contrato Nº: CS25-01787 / IPS25-01971 AL	1510 63100	804,65
		Total TRANSTEL SA.			5.059,38
		Total general			7.221,17

RF/2025/117 CERT.3 Plan Empleo Dana Octubre

Nº de Entrada	Fecha Dto.	Nombre	Texto Explicativo	Aplicación	Importe Total
F/2025/5317	30/09/2025	SUPROVAL 1, S.L.	2DUAC19: DUMPER AUTO CARGANTE GIRATORIO 2000KG 4X4 WACKER - DW20 (Periodo de: 01/09/2025 - 30/09/2025) / 2DUAC19: Se	1510 63100	2.189,50
		Total SUPROVAL 1, S.L.			2.189,50
F/2025/5704	31/10/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 1919 NCW / Contrato Nº: CS25-01785 / IPS25-01969 AL	1510 63100	1.331,00
F/2025/5705	31/10/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0222 LKX / Contrato Nº: CS25-01784 / IPS25-01968 AL	1510 63100	665,50
F/2025/5706	31/10/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0270 NDN / Contrato Nº: CS25-01786 / IPS25-01970 AL	1510 63100	804,65
F/2025/5707	31/10/2025	TRANSTEL SA.	Facturación por alquiler de vehículos / Ped. cliente: 220250018636 0273 NDN / Contrato Nº: CS25-01787 / IPS25-01971 AL	1510 63100	804,65
		Total TRANSTEL SA.			3.605,80
		Total general			5.795,30

TOTAL	13.016,47
-------	-----------

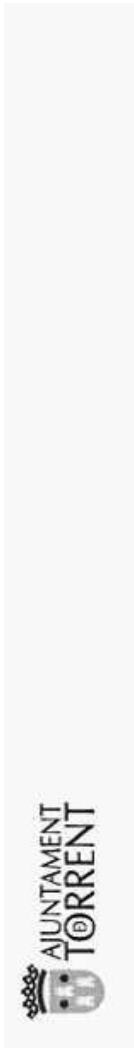
Codi Validació: 3QL6T2CHEGSC9C5LOWX28DLYP
Verificació: https://portal.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma

RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS

OPAS File 4/2025 grup F/2025V97

[illegible]

07/11/2025
Número Relación : F/2025/97
Hoja : 3



RELACION CONTABLE DE FACTURAS
OPAS Pla 4/2025 grup F/2025/97

Num. Entrada Fec. Registro	Apellidos y Nombre o Razón Social Texto Explicativo	Núm.Doc. Fec.Doc.	Situación Grupo Factura	- APLICACIÓN -			- DESCUENTOS -		Importe Fac. Euros
				Año Proyecto	Org. Prop. Econ.	RC.A.D	Importes Euros	Conceptos Descuento	
F/2025/5324	FACTURACIÓN MENSUAL SEGUN CONTRATO (CONCEPTO ANUAL 8.249,21 SEPTIEMBRE 2025)	2025-2510-2725	SINCONTRATO	2025	9200 21200	932,60	932,60		932,60
F/2025/5325	LABORATORIO DR.ECHEVARRIE (Ingresos y Gastos) del 01-06-2025 al 30-09-2025	225-1033882	SINCONTRATO	2025	1320 22699	1,022,45	1,022,45		1,022,45
F/2025/5326	MANUEL SOSA, S.L.	2025-103332	SINCONTRATO	2025	1320 21400	24,20	24,20		24,20
F/2025/5709	SEGURO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN INSTALACIONES DEL Ayuntamiento de Torrent-Foto del libro del 23 al	2025-103332	SINCONTRATO	2025	9200 22701	1,373,22	1,373,22		1,373,22
F/2025/5711	SEGURO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN INSTALACIONES DEL Ayuntamiento de Torrent-Foto Central	2025-103332	SINCONTRATO	2025	9200 22701	19,245,39	19,245,39		19,245,39
F/2025/5479	MANUEL SOSA, S.L.	1001276	SINCONTRATO	2025	1340 21400	24,20	24,20		24,20
F/2025/5479	SEGURO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN INSTALACIONES DEL Ayuntamiento de Torrent-Foto Central	16/10/2025	SINCONTRATO	2025	1350 22699	835,40	835,40		835,40

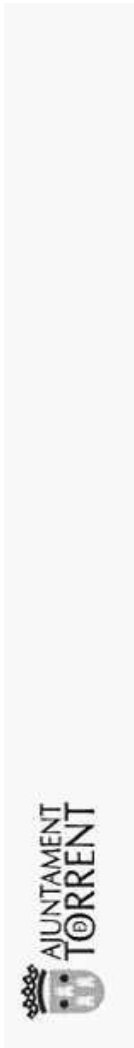


OPAS File 4/2025 group F/2025V97

Codi Validació: 3QL6T2CHEGSC9C5LQWX26DLYP
/eficació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma



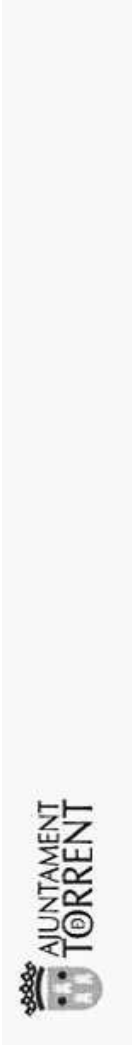
07/11/2025
Número Relación : F/2025/97
Hoja : 5



RELACION CONTABLE DE FACTURAS
OPAS Pla 4/2025 grup F/2025/97

Num. Entrada Fec. Registro	Apellidos y Nombre o Razón Social Texto Explicativo	Núm.Doc. Fec.Doc.	Situación Grupo Factura	- APLICACIÓN -			- DESCUENTOS -		Importe Fac. Euros
				Año Proyecto	Org. Prop. Econ.	RC.A.D	Importes Euros	Conceptos Descuento	
F/2025/4948 24/09/2025	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	2 250021 16/09/2025	ENTRADA A SUBVENCIONES 413	2025	1350 22699	NO PRECIFICA	999,20		999,20
F/2025/4971 F/2025/4971	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	2 250021 16/09/2025	ENTRADA A SUBVENCIONES 413	2025	1340 22699	NO PRECIFICA	1.429,13		1.429,13
F/2025/5000 07/10/2025	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	369 25 07/10/2025	SINCONTRATO	2025	1320 22699	NO PRECIFICA	16,34		16,34
F/2025/5414 14/10/2025	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	Emite- 28 13/10/2025	ENTRADA A SUBVENCIONES 413	2025	1350 22699	NO PRECIFICA	747,30		747,30
F/2025/5420 30/10/2025	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	2 250025 26/10/2025	ENTRADA A SUBVENCIONES 413	2025	1350 22699	NO PRECIFICA	602,00		602,00
F/2025/5441 30/10/2025	EL TORRE TIGRA S.L. RUBIA SOCIEDAD LIMITADA NºRL según datos 145872 / 145882, 146020, 149507, 146557, 148313, 147034, 147137, 147100, 147133 ... F/2025/4948	2 250026 29/10/2025	ENTRADA A SUBVENCIONES 413	2025	1350 22699	NO PRECIFICA	664,50		664,50





RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS
OPAS Pla 4/2025 grup F/2025/97

Num. Entrada Fec. Registro	Apellidos y Nombre o Razón Social Texto Explicativo	Núm.Doc. Fec.Doc.	Situación Grupo Factura	- APLICACIÓN -			- DESCUENTOS -		Importe Fac. Euros
				Año Proyecto	Org. Econ.	RC.A.D	Importes Euros	Conceptos Descuento	
F/2025/5607 06/11/2025	PERSONAL	SUMINISTROS EMERGENCIAS 08/11/2025	Enlaza	2025	1340 22104 operaciones 413	RC 22005004101	124,11		124,11
F/2025/3120 20/10/2025	UTE INSTALACION 3	023 197 Traslado de la orden Intermun IMPUESTO ESTATAL 2 T 2023 / SOBRE EL IMPORTE DE RESIDUOS EN VERTEDERO	Enlaza	2025	1621 22500 operaciones 413	RC 22005004101	81.108,72		81.108,72
Totales									153.551,70

18 de Diciembre de 2025



RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS
OPAS Pla 4/2025 grup F/2025/97

RESUMEN DE LA APLICACIÓN

Aplicación		Descripción		Nº Facturas	Importe Total
2025	1320	21400	RMC Elementos de transporte	1	74,20
2025	1320	22699	Otros gastos diversos	2	1.259,79
2025	1340	21400	RMC Elementos de transporte	7	1.118,15
2025	1340	22104	Suministros de vehículos	2	693,87
2025	1340	22699	Otros gastos diversos	1	1.429,13
2025	1350	21400	RMC Elementos de transporte	1	56,15
2025	1350	22699	Otros gastos diversos	10	3.715,74
2025	1621	22500	Impuesto especial deplado residuos vertida/m	1	81.135,72
2025	2310	22701	IOL Seguridad	3	57.392,58
2025	9200	21200	RMC Edificios y otras construcciones	4	1.616,73
2025	9200	22699	Otros gastos diversos	1	181,04
2025	9200	22701	IOL Seguridad	2	2.233,60

18 de Diciembre de 2025



RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS

F-2025-29 REC 10-2025

				- APLICACIÓN -			I.V.A. Deducible	- DESCUENTOS -			
Núm. Entrada Fec. Registro	Apellidos y Nombre o Razón Social Texto Explicativo	Núm.Doc. Fec.Doc.	Situación Grupo Factura	Año Org. Prog. Econ.	RC,A,D		Importes		Conceptos Descuento	Importes	Importe Fac.
				Proyecto		Euros		Euros	Euros		Euros
F/2025/533	B98638869 GD INSTAL EVENTOS G-ESPORT	Emit- 250037	Pendiente Fiscalizar	2025	3410	22799		51.939,86			51.939,86
24/07/2025	SERVICIO MUNICIPAL DE EDUCACION FISICA MES DE JULIO 2025	21/07/2025									
F/2025/710	B02743466 NOVUS CENTRO EMPLEO, S. L.	Emit- 610	Pendiente Fiscalizar	2025	3420	22700	RC:22025000077	7.917,08			7.917,08
16/10/2025	FDM TORRENT -Servicio de limpieza de instalaciones deportivas EXP.7751/2021 SEPTIEMBRE 2025	30/09/2025									
F/2025/738	B98638869 GD INSTAL EVENTOS G-ESPORT	Emit- 250047	Pendiente Fiscalizar	2025	3410	22799		22.168,41			22.168,41
03/11/2025	SERVICIO MUNICIPAL DE EDUCACION FISICA MES DE OCTUBRE 2025	03/11/2025									
F/2025/750	B02743466 NOVUS CENTRO EMPLEO, S. L.	Emit- 630	Pendiente Fiscalizar	2025	3420	22700		7.667,72			7.667,72
06/11/2025	FDM TORRENT -Servicio de limpieza de instalaciones deportivas EXP.7751/2021 OCTUBRE 2025	31/10/2025									
				Totales			89.693,07				89.693,07

TORRENT , 10 de Noviembre de 2025

Codi Validació: 3QL6T2CHGSC9C5LQWYX26DYP
Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 98 de 102



RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS
F-2025-29 REC 10-2025

RESUMEN DE LA APLICACIÓN

Aplicación			Descripción	Nº Facturas	Importe Total
2025	3410	22799	Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales	2	74.108,27
2025	3420	22700	Limpieza y aseo	2	15.584,80

TORRENT , 10 de Noviembre de 2025



Codi Validació: 3QL6T2CHegSC9C5LQWX28DLYP
Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 99 de 102

RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS

RELACION FACTURAS F-2025-34 REC 11-2025

				- APLICACIÓN -			I.V.A. Deducible	- DESCUENTOS -			
Núm. Entrada Fec. Registro	Apellidos y Nombre o Razón Social Texto Explicativo	Núm.Doc. Fec.Doc.	Situación Grupo Factura	Año Org. Prog. Econ. Proyecto	RC,A,D	Importes		Conceptos Descuento	Importes	Importe Fac.	
						Euros	Euros			Euros	Euros
F/2025/813	B98638869 GD INSTAL EVENTOS G-ESPORT	Emit- 250052	Pendiente Fiscalizar	2025 3410 22799	RC:22025001221	20.481,67				20.481,67	
02/12/2025	SERVICIO MUNICIPAL DE EDUCACION FISICA MES DE NOVIEMBRE DE 2025	01/12/2025	SIN CONTRATO								
F/2025/823	B02743466 NOVUS CENTRO EMPLEO, S. L.	Emit- 633	Pendiente Fiscalizar	2025 3420 22700	RC:22025001220	7.426,16				7.426,16	
03/12/2025	FDM TORRENT -Servicio de limpieza de instalaciones deportivas E7751XP.7751/2021 NOVIEMBRE 2025	30/11/2025	SIN CONTRATO								
				Totales			27.907,83			27.907,83	

TORRENT ,

5 de Diciembre de 2025

Codi Validació: 3QL6T2CHGSC9C5LQWX28DLYP
Verificació: https://torrent.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 100 de 102



RELACIÓN CONTABLE DE FACTURAS

RELACION FACTURAS F-2025-34 REC 11-2025

RESUMEN DE LA APLICACIÓN

Aplicación			Descripción	Nº Facturas	Importe Total
2025	3410	22799	Otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales	1	20.481,67
2025	3420	22700	Limpieza y aseo	1	7.426,16



Codi Validació: 3QL6T2CHGSC9C5LQWX28DLYP
Verificació: <https://torrent.sedelectronica.es/>
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 101 de 102

TORRENT ,5 de Diciembre

