Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Eivissa - Illes Balears

ACTA

Expedient núm.	Òrgan col·legiat
PLN/2026/4	El Ple

DADES DE CELEBRACIÓ DE LA SESSIÓ

Tipus de convocatòria:
Ordinaria

Data:
30 de abril de 2026

Durada:
De les 10.35 a les 12.42 h

Lloc:
Saló de Plens de la Corporació

Presidida per:
MARCOS SERRA COLOMAR

Secretari:
PEDRO BUENO FLORES

ASSISTÈNCIA A LA SESSIÓ

Núm. d'identificació	Nom i llinatges	Assisteix
[redacted]8393[redacted]	ANDREA PEREZ RIBAS	SÍ
[redacted]9984[redacted]	ANTONIO MARI MARI	SÍ
[redacted]5524[redacted]	Antonio Lorenzo Bustamante	SÍ
[redacted]4843[redacted]	CRISTINA MARIA RIBAS MOUNTFORD	SÍ
[redacted]5979[redacted]	DANIEL SANCHEZ GUTIERREZ	SÍ
[redacted]5910[redacted]	DAVID MARQUEZ BOZA	SÍ
[redacted]5035[redacted]	ESTHER FERNANDEZ VAN SLOUN	SÍ
[redacted]5620[redacted]	EVA MARIA PRATS COSTA	SÍ
[redacted]1775[redacted]	JORGE NACHER SELVA	SÍ
[redacted]5196[redacted]	JOSEFA TORRES COSTA	SÍ
[redacted]5446[redacted]	JOSEFA TUR JUAN	NO

[redacted]

[redacted]

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 08/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://[redacted].sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 384

[redacted]5083[redacted]	JUAN MARI RIERA	NO
[redacted]5175[redacted]	MARCOS ROIG RAMON	SÍ
[redacted]5339[redacted]	MARCOS SERRA COLOMAR	SÍ
[redacted]5511[redacted]	MARIA RIBAS BONED	SÍ
[redacted]5005[redacted]	MIGUEL ANGEL COSTA MARIN	SÍ
[redacted]5217[redacted]	MIGUEL TUR CONTRERAS	SÍ
[redacted]4502[redacted]	María Marí Costa	SÍ
[redacted]4720[redacted]	NEUS MATEU ROSELLO	SÍ
[redacted]0810[redacted]	PEDRO BUENO FLORES	SÍ
[redacted]5225[redacted]	Raúl Díaz Guerrero	SÍ
[redacted]5223[redacted]	VERONICA LORENTE COSTA	SÍ
[redacted]5420[redacted]	XAVIER REY FREIXES	SÍ
[redacted]5254[redacted]	Ángeles Rosello Díaz	SÍ

El Secretari verifica la vàlida constitució de l'òrgan i, tot seguit, el President saluda els assistents i obre la sessió, iniciant-se així l'exposició, les deliberacions i la votació, segons correspongui, dels assumptes inclosos a l'ordre del dia.

A) PART RESOLUTIVA

1. Aprovació de l'acta de la sessió anterior de data 26 de març de 2026.

El Sr. Secretari informa que l'acta de la sessió corresponent al dia 26 de març de 2026 ja es pot aprovar, la qual s'ha repartit conjuntament amb la convocatòria.

Votació i acord:

Sotmès l'assumpte a votació, **el Ple aprova l'acta del dia 26 de març de 2026** per unanimitat dels membres presents.

2. Expedient 5345/2026. Modificació de la Plantilla de Personal - PLANTILLA ANY 2026.

Hechos y fundamentos de derecho:

Antecedentes de hecho

Primero. El Pleno del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, en sesión de fecha 29 de enero de 2026, aprobó definitivamente la Plantilla de Personal y el Presupuesto General para el ejercicio 2026, publicándose dicho acuerdo en el BOIB núm. 15, de 31 de enero de 2026. En la plantilla aprobada

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 384

constan, dentro del personal funcionario, 29 plazas de Auxiliar Administrativo/a de la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, así como, dentro del personal laboral, 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a Servicios Generales.

Segundo. Mediante Decreto núm. 847/2026, de 5 de marzo, se concedió excedencia voluntaria por interés particular, sin reserva de plaza, a la titular de la plaza laboral fija de Auxiliar Administrativa, con efectos de 15 de marzo de 2026.

Tercero. Mediante Providencia de la Concejal Delegada, de fecha 7 de abril de 2026 se ordena la emisión de informe de Recursos Humanos para tramitar la modificación de la plantilla en los términos siguientes:

- La amortización de 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a Servicios Generales en la plantilla de personal laboral.
- La creación correlativa de 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a, Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Subgrupo C2, en la plantilla de personal funcionario.

La Providencia justifica la medida en la conveniencia de racionalizar y homogeneizar la estructura de la plantilla municipal, adecuando la vacante al régimen funcionarial en coherencia con la naturaleza de las funciones administrativas auxiliares de carácter permanente, indicando asimismo que la modificación proyectada no supone incremento del gasto global de personal ni exige aumento de créditos presupuestarios, sin perjuicio del preceptivo informe de Intervención

Legislación aplicable

— Los artículos 22.2.i), 90.1 y 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

— Los artículos 126, 127 y 169 del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

— Los artículos 169 y 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

— El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

— El Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Consideraciones

PRIMERA. NATURALEZA DE LA PLANTILLA Y ÓRGANO COMPETENTE

El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 384

laboral y eventual (se debe aclarar que realmente la plantilla se refiere a plazas y no a puestos concretos de trabajo, sin perjuicio de la necesaria coordinación con la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento organizativo equivalente cuando exista).

La plantilla debe responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia. Asimismo, la aprobación de la plantilla y de sus modificaciones corresponde al Pleno de la Corporación.

SEGUNDA. POSIBILIDAD DE MODIFICAR LA PLANTILLA DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESUPUESTO

El artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986 establece que las plantillas se aprueban anualmente con ocasión del Presupuesto y que su modificación durante la vigencia del mismo requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél. También dispone que a la plantilla deberán unirse los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

En el presente supuesto no se plantea una ampliación neta de efectivos, sino una modificación cualitativa de la composición de la plantilla, consistente en amortizar una plaza vacante de personal laboral y crear otra plaza vacante de personal funcionario de equivalente contenido básico y dotación, manteniéndose inalterado el número total de plazas afectadas.

TERCERA. ADECUACIÓN MATERIAL DE LA PLAZA AL RÉGIMEN FUNCIONARIAL

El artículo 92.2 de la Ley 7/1985 dispone que, con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local serán desempeñados por personal funcionario. Por su parte, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 781/1986 atribuye a la Escala de Administración General las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa y encuadra específicamente en la Subescala Auxiliar las tareas de mecanografía, archivo, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otras similares.

En consecuencia, desde la perspectiva organizativa y funcional, resulta ajustado a Derecho que una plaza vacante destinada al desempeño de funciones administrativas auxiliares de carácter permanente se integre en la plantilla de personal funcionario, máxime cuando la propia plantilla municipal ya configura con carácter general las plazas de Auxiliar Administrativo/a bajo ese mismo régimen.

CUARTA. JUSTIFICACIÓN ORGANIZATIVA DE LA MEDIDA

La modificación propuesta encuentra una justificación objetiva y razonable en:

a) La existencia en la plantilla municipal de una única plaza laboral de Auxiliar Administrativo/a Servicios Generales, frente a la configuración general de las restantes plazas de Auxiliar Administrativo/a en régimen funcionarial.

b) La vacante producida por la concesión de excedencia voluntaria sin reserva de plaza.

c) La conveniencia de homogeneizar la estructura de personal en un mismo ámbito funcional.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 384

d) La adecuación del régimen jurídico de la plaza a la naturaleza administrativa y permanente de las funciones a desarrollar.

Todo ello se acomoda, en principio, a los principios de racionalidad, economía y eficiencia que deben presidir la plantilla municipal.

QUINTA. INCIDENCIA PRESUPUESTARIA

De la Providencia de inicio resulta que la medida proyectada no supone incremento del gasto global de personal ni exige aumento de los créditos presupuestarios, al consistir en una operación de amortización y creación correlativa con dotación equivalente. Esta afirmación deberá ser confirmada por el preceptivo informe de Intervención, al que corresponde pronunciarse de forma expresa sobre la adecuación presupuestaria y financiera de la propuesta.

SEXTA. PROCEDIMIENTO

A. La modificación de la plantilla de personal, deberá ser aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno.

B. Aprobada inicialmente la modificación de la plantilla, se expondrá al público, previo anuncio en el *Boletín Oficial de les Illes Balears* por 15 días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La modificación se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

C. A la vista de las reclamaciones presentadas e informadas éstas, en su caso, el Pleno de la Corporación aprobará definitivamente la modificación de la plantilla, de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

D. El acuerdo de modificación de la plantilla de personal se publicará en el *Boletín Oficial de les Illes Balears* y además, de conformidad con el artículo 129.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, el acuerdo se comunicará a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma respectiva dentro del plazo de treinta días desde su aprobación.

SÉPTIMA. OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS

La aprobación de la modificación de la plantilla no equivale por sí sola a la cobertura de la nueva plaza. Su provisión definitiva exigirá, en su caso, su inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público o su cobertura mediante el procedimiento legalmente procedente.

La concesión de excedencia voluntaria sin reserva de plaza no impide la modificación organizativa propuesta, sin perjuicio del eventual régimen jurídico que pudiera corresponder al reingreso de la persona excedente conforme a la normativa laboral y convencional aplicable.

La presente propuesta de modificación de plantilla será trasladada a la Mesa General de Negociación en la próxima sesión que se convoque.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 384

Por cuanto antecede, **se informa favorablemente** la procedencia de tramitar la modificación de la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany para el ejercicio 2026, consistente en:

- La amortización de una (1) plaza de Auxiliar Administrativo/a Servicios Generales, encuadrada en la plantilla de personal laboral, actualmente vacante.
- La creación correlativa de una (1) plaza de Auxiliar Administrativo/a, encuadrada en la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar, Subgrupo C2, en la plantilla de personal funcionario, en situación de vacante.

Todo ello sin incremento neto de efectivos, y sin perjuicio del resultado del preceptivo informe de Intervención y, en su caso, de la adaptación correlativa de la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento equivalente.

Visto cuanto antecede, se considera que el expediente ha seguido la tramitación establecida en la Legislación aplicable procediendo su aprobación por el Pleno de la Corporación de acuerdo con el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/1877 de 8 de abril de 2026.

Acuerdo:

Primero. APROBAR inicialmente la modificación de la Plantilla de Personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany para el ejercicio 2026, en los términos siguientes:

A) AMORTIZACIÓN EN LA PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

- **Denominación:** Auxiliar Administrativo/a Servicios Generales
- **Número de plazas:** 1
- **Grupo asimilado:** C2
- **Situación:** Vacante

B) CREACIÓN EN LA PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO

- **Denominación:** Auxiliar Administrativo/a
- **Número de plazas:** 1
- **Escala:** Administración General
- **Subescala:** Auxiliar
- **Subgrupo:** C2
- **Situación:** Vacante

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 384

Segundo. Someter el presente acuerdo a información pública por plazo de quince días, mediante anuncio en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB), durante cuyo plazo las personas interesadas podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Tercero. Disponer que, si durante el plazo de exposición pública no se presentaran reclamaciones, el acuerdo de aprobación inicial se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de nuevo acuerdo expreso, sin perjuicio de su publicación oficial.

Cuarto. Publicar el acuerdo definitivo en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB).

Quinto. Remitir copia del acuerdo definitivo a la Administración del Estado y a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears dentro del plazo de treinta días desde su aprobación definitiva.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals, la Sra. Ribas Boned.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit** amb 12 vots a favor dels membres del grup municipal Popular i 9 abstencions dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

3. Expedient 3127/2023. Aprovació del Pla d'Igualtat - I Pla Intern d'Igualtat.

Hechos y fundamentos de derecho:

ANTECEDENTES

Documento	Fecha
Providencia Alcaldía	26/06/2023
Informe Jurídico de RRHH	26/06/2023
Declaración Institucional Aprobación I Plan Igualdad Interno - Ayuntamiento Sant Antoni de Portmany	24/07/2023 Pleno
Acta Constitución de la Comisión Negociadora	14/09/2023
Acta de la Comisión Negociadora Aprobación Plan Igualdad	24/09/2024

LEGISLACIÓN APLICABLE

— La Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

— El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 384

— Los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

— Los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

— El artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

— El artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

— Los artículos 130, 131 y 139.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen.

A la vista del Informe Jurídico obrante en el expediente, se considera que la siguiente propuesta se adecua a la legislación aplicable, procediendo su aprobación al Pleno Municipal conforme al artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/2001 de 14 de abril de 2026.

Acuerdo:

PRIMERO. APROBAR el I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, cuyo contenido se adjunta en documento anexo.

SEGUNDO. PROCEDER a la implantación y aplicación del Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

TERCERO. NOTIFICAR el presente Acuerdo a la Junta de Personal y Comité de Empresa y publicarlo en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento.

CUARTO. INSCRIBIR el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para el cumplimiento de esa finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependiente de la Dirección General de la Función Pública, el Plan de Igualdad aprobado, así como sus posteriores actualizaciones.

Los Planes y Protocolos serán publicados en la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública https://funcionpublica.hacienda.gob.es así como en el Portal www.administracion.gob.es para general conocimiento.

Documentos anexos:

- Anexo 1. PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO SANT ANTONI - DEFINITIVO. Versión Ayuntamiento

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 384

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals, la Sra. Ribas Boned.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit** amb 12 vots a favor dels membres del grup municipal Popular i 9 abstencions dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

4. Expedient 10172/2024. Aprovació del Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament en el Treball.

Hechos y fundamentos de derecho:

ANTECEDENTES

Documento	Fecha
Propuesta RRHH	18/08/2024
Informe Jurídico de RRHH	18/08/2024
Providencia Alcaldia	20/08/2024
Acta Constitución de la Comisión Negociadora	14/09/2023
Acta de la Comisión Negociadora Aprobación Protocolo Acoso	27/01/2026

LEGISLACIÓN APLICABLE

— Los artículos 14, 37, 38 y 95.2.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

— Los artículos 4, 17, 54, 82 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

— El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— La Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

— El artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/2006 de 14 de abril de 2026.

Acuerdo:

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 384

PRIMERO. APROBAR el I Protocolo de prevención frente al acoso en el trabajo, Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo y Otras Conductas, del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, cuyo contenido se adjunta en documento anexo.

SEGUNDO. PROCEDER a la difusión del Protocolo debiendo ser publicado en el Portal del Empleado.

TERCERO. NOTIFICAR el presente Acuerdo a la Junta de Personal y Comité de Empresa y publicarlo en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica del Ayuntamiento.

CUARTO. INSCRIBIR el Protocolo de Acoso en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Para el cumplimiento de esa finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependiente de la Dirección General de la Función Pública, el Plan de Igualdad aprobado, así como sus posteriores actualizaciones.

Los Planes y Protocolos serán publicados en la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública https://funcionpublica.hacienda.gob.es así como en el Portal www.administracion.gob.es para general conocimiento.

Documentos anexos:

- Anexo 2. PROTOCOLO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES _ Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (2026)
- Anexo 3. 2026 ANEXO PROTOCOLO ACOSO EN EL TRABAJO _ Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (firmado)

Deliberacions sobre l'assumpte

Exposa i defèn la proposta la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals, la Sra. Ribas Boned.

[A causa de problemes tècnics, durant la següent intervenció del Sr. Rey Freixes es produeixen interferències en el so i l'enregistrament, que en dificulten la transcripció].

El Sr. Rey Freixes diu que, després d'haver llegit el protocol, que defineix els tipus d'assetjament i promou la tolerància zero enfront seu, troba que falta concretar la resolució de possibles casos, en el sentit de com es procedirà quan que es demostri un cas d'assetjament d'una denúncia. Diu que s' hauria de clarificar com es prosseguirà amb el procediment, ja que ara no s'explica. Anuncia que s' abstendran en la votació perquè no s'ha previst una cosa tan fonamental com la resolució de possibles casos i què passarà en cas que la denúncia vagi endavant.

La Sra. Ribas Boned diu que l'objectiu del protocol és sobretot preventiu i espera que no l'hagin de fer servir. Diu que hi ha un apartat, ara no recorda quin, que diu que s'obriran actuacions

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 364

disciplinàries, encara que potser ho podrien deixar encara millor definit, no hi ha cap problema en què facin aportacions. Afegeix que hi ha una comissió de seguiment a través de la qual es poden anar fent les modificacions que pertoquin i siguin per millorar.

El Sr. Rey Freixes diu que el punt que comenta és un paràgraf del final, que llegeix, on més aviat parla d'obrir expedient disciplinaris a les persones que posin traves als qui denunciïn assetjament.

La Sra. Ribas Boned diu que ho plantejarà a la comissió de seguiment.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit** amb 12 vots a favor dels membres del grup municipal Popular i 9 abstencions dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

5. Expedient 4427/2026. Aprovació pla formació de la Policia Local de Sant Antoni de Portmany 2026.

Hechos y fundamentos de derecho:

Vista la propuesta formulada por la Jefatura de la Policía local para aprobar el plan de formación para la policía local de Sant Antoni de Portmany para el año 2026 y en relación al artículo 29, de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de las Illes Balears, se realiza la siguiente propuesta de resolución con el siguiente contenido:

INTRODUCCIÓN

El siguiente documento es el Programa de Formación Policial prevista para el año 2026. Está compuesto por la formación propia, gestionada directamente desde el Àrea de Formación Policial. Además, se deben tener presentes e incluir en los presupuestos de formación policial todas las formaciones ofertadas desde la Dirección General de Emergencias e Interior, Escuela Balear de Administración Pública (EBAP) o cualquier otro organismo público local, autonómico o estatal en el que se incluyan contenidos generales para la plantilla de esta Policía Local o contenidos específicos para cualquiera de las unidades de ésta.

Esta edición se ampliará la formación específica para los auxiliares administrativos con tareas de B0 como teleoperadores, impartidas por personal propio. Así como para los nuevos Agentes de Intrusismo y Convivencia (AICs) con personal propio y del Departamento de Intrusismo del Consell Insular.

Tras el buen funcionamiento durante el año 2025, en el presente año y con clara intención de mejorar las habilidades de los agentes que realizan funciones de seguridad ciudadana en vía pública, se continuará con el sistema de entrenamientos com una formación específica, donde los agentes de las FCS pueden acudir para mejorar o adquirir conocimientos que tan necesarios son en la ejecución de sus funciones en vía pública y en situaciones violentas o de estrés. Para ello se seguirá haciendo uso de instalaciones municipales que otorguen facilidad a los agentes para pulir sus técnicas en conflictos con personas agresivas o no colaboradoras, entrenando derribos, control, arresto y esposamiento, etc. Dichos entrenamientos supusieron una innovación en la isla de Ibiza,

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 394

pues la agrupación de policías para entrenar situaciones reales es un hecho ya en distintos puntos del país. La única intención es mejorar las habilidades propias, a fin de que dichos entrenamientos aporten una mayor seguridad al agente policial y, por ende, a la seguridad de todos los vecinos.



Analizadas las necesidades actuales de la plantilla, así como las propuestas de las diferentes Unidades, se plantea el siguiente Plan de Formación para este año 2026.

Aprovechando los conocimientos de los profesionales de la casa, podamos nutrirnos de conceptos básicos y eficaces reduciendo así la necesidad de traer personal de fuera, minimizando el coste que ello supone.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 364



FORMACIÓN PROPIA
PRIMER SEMESTRE

1. Curso de especialización policial en la instrucción de atestados por delitos contra la seguridad vial (DCSV).	
Formador	Gestión de Proyectos Formativos SL.
Formato	On-Line
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales y particular
Descripción	Formación certificada por la UNED Málaga. Pautas elaboración atestados cuando se trata de delitos contra la seguridad vial. Reconocer los diferentes tipos delictivos. Casos prácticos.
Precio	145 € para 17 alumnos. Total 2.465€
Horas	125 horas dentro del primer semestre del año, entre el 1 de mayo al 2 de junio de 2026.

2. Formación sanitaria: refrescamiento DESA	
Formador	Galeno
Formato	Presencial (Agents Policia, B0, AICs,...)
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales.
Descripción	Actualización uso DESA. Para los nuevos formación inicial y refrescamiento para los demás.
Precio	1.100€ para los nuevos agentes, hasta 25 pers. (recomendado 18-19 pers.) 575€ reciclaje hasta 25 pers. (recomendado 18-19 pers.)
Horas	8h formación completa, 4 h reciclaje. Dentro del primer semestre del año.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 364

3. Curso control emocional del estrés.	
Formador	Iván Castro. Emergency Staff.
Formato	Presencial.
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales.
Descripción	Se centra en promover la salud mental, desarrollar la resiliencia, reconocer situaciones asociadas a estrés mantenido y al desgaste emocional, mejorar la toma de decisiones bajo presión.
Precio	2.500€ . Máximo 25 alumnos.
Horas	h, 4 h con cada grupo (1 grupo de cada secuencia), dentro del primer semestre del año.

4. Curso Actuación policial con Vehículos de Movilidad Personal (VMP)	
Formador	NETPOL. Instituto Superior de Seguridad Pública.
Formato	On-Line
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales y particular
Descripción	Capacita en la identificación, normativa actual, inmovilización y sanción administrativa o penal de patinetes eléctricos. Abordan la distinción técnica de VMP vs. ciclomotores, el Manual de Características de la DGT, y protocolos de actuación en via pública
Precio	660€ para 20 personas
Horas	horas dentro del primer semestre del año.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 384
[redacted]



SEGUNDO SEMESTRE

5. Curso de Defensa Personal Policial.	
Formador	David Torres García
Formato	Presencial.
Lugar	Sala Artes marciales Can Coix.
Descripción	Defensa contra persona agresiva. Reducción, control y arresto.
Precio	Compensación correspondiente según convenio a los instructores.
Horas	horas divididas en dos sesiones de 4 horas cada una. Dentro del segundo semestre del año.

6. Curso de Falsedad Documental.	
Formador	*Ángel Postigo. ADOFOR.*
Formato	*Presencial.*
Lu	*Sala Formación Dependencias Policiales.*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 364

gar	
Descripción	*Aspectos Juridicos sobre Falsedad Documental y Jurisprudencia. Principales medidas de seguridad y sistemas de impresión. Nociones básicas para una correcta identificación de extranjeros. (Permisos de Residencia, Pasaportes, Sellos, Visados y otros títulos habilitantes). Actuación al amparo de la Ley de Extranjeria. Investigación de las Falsedades más comunes Primera Parte. Investigación de las Falsedades más comunes Segunda Parte. Práctica con documentos dubitados e indubitados. Análisis de pasaportes. Estudio documental de los países más falsificados.*
Precio	2.475 €
Horas	20 horas por grupo/secuencia (2 sesiones para cada grupo/secuencia. 4 dias) dentro del segundo semestre del año. Mínimo 8-10 inscritos.

7. Curso de Tráfico Ilicito de vehiculo Nivel II.	
Formador	Ángel Postigo. ADOFOR.
Formato	Presencial.
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales.
Descripción	identificación de vehículos robados, falsificación documental y el "modus operandi" delictivo. Legislación y algoritmos de detección.
Precio	1.455 €
Horas	20 horas (2 días para todos los asistentes) dentro del segundo semestre del año. Mínimo 6 inscritos.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 384





8. Curso Uso del Dispositivo Electrónico de Control (DEC)	
Formador	Monitores formados en el uso del TASER de la propia plantilla
Formato	Presencial
Lugar	Sala Formación Dependencias Policiales y sala de artes marciales de Can Coix.
Descripción	... **A la espera se haga efectiva la modificación de la normativa Balear.**
Precio	Compensación correspondiente según convenio a los instructores.
Horas	...

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 364





FORMACIÓN EXTERNA

Cursos ofrecidos y realizados por organismos públicos como EBAP, ISPIB, FELIB, FEMP y otras asociaciones oficiales. Cuya asistencia conlleva gastos de traslado y dietas a compensar a los agentes que acuden para su formación específica.

Entre algunos de ellos se encuentran: Educació Vial, Unitat de Medi Ambient, Monitor de Tir, Unitat de Menors…

También se participará en formaciones a las que se nos invita desde las Policías Locales de los otros ayuntamientos de las Pitiusas o también desde las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad FFCCS del Estado), al igual que hacemos en las nuestras, dónde las abrimos a los compañeros de las otras Policías Locales y diferentes FFCCSE.

El órgano competente para resolver es la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals según lo que dispone en el Decreto de Alcaldía número 2023-2223 de 25 de junio de 2023, sobre el nombramiento y delegación de competencias en los regidores delegados para el mandamiento 2023-2027.\

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 364





Vista la propuesta de resolución PR/2026/2214 de 22 de abril de 2026

Acuerdo:

PRIMERO.- APROBAR íntegramente el contenido del plan de Formación de la Policía local de Sant Antoni de Portmany para el 2026.

SEGUNDO.- COMUNICAR la presente resolución a la Jefatura de la Policía Local y al Departamento de Recursos Humanos.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa la proposta la regidora delegada de Seguretat Ciutadana, la Sra. Mateu Roselló.

El Sr. Rey Freixes diu que a la comissió ja varen fer unes preguntes, que es varen contestar, i es va demanar que, si es volia aprovar pel Ple, es llevàs de la proposta que l'òrgan competent per a resoldre és la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals, tot i que el secretari va dir que considerava adequat dur l'assumpte al Ple. Diu que això és un assumpte d'Alcaldia, delegat de

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 364

manera pertinent, i no és un assumpte que s'hagi de dur al Ple. En canvi, troba que si s'hauria de dur al Ple un pla de formació de tot l'Ajuntament, però no en aquest cas, que sempre s'havia aprovat per decret. No posa en dubte els cursos que es fan i troba que són necessaris i milloren la formació dels policies, però lamenta que no hi hagi cap curs ni d'igualtat ni d'assetjament, cosa que podrien haver previst. Anuncia que s'abstendran en la votació.

La Sra. Mateu Roselló diu que la regidora d'Interior ha de dir que li sembla bé aquest pla, i això és el que vol dir aquest paràgraf. I com ja li va comentar el secretari, aquest assumpte es pot portar al plenari.

El Sr. Rey Freixes reitera que ell considera que no s'ha dur al Ple. Diu que la proposta no està signada per la regidora de Serveis Generals, sinó pel cap de la Policia Local. Diu que ja en varen parlar a la comissió, però s'ha dut igual i per aquest motiu s'abstenen en la votació.

El Sr. Serra Colomar diu que tenen el dret d'abstenir-se, però que en tot cas val més pecar per excés que per defecte de transparència, i que considera que tot es fa correctament.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit** amb 13 vots a favor dels membres del grup municipal Popular i Vox; i 8 abstencions dels membres dels grups municipals Socialista i Unides Podem.

6. Expedient 2572/2026. Reconeixement de Compatibilitat per a l'acompliment d'Activitat Privada - Per compte propi.

Hechos y fundamentos de derecho:

Antecedentes de hecho

Primero. Con fecha 5 de febrero de 2026 y registro de entrada núm. 2026-E-RE-1936, el Sr. ALEJO MUÑOZ RODRÍGUEZ, con DNI núm. [redacted]5366[redacted] funcionario de carrera de este Ayuntamiento, perteneciente al Cuerpo de Policía Local, presenta solicitud de reconocimiento de compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada por cuenta propia, en régimen de trabajador autónomo.

Segundo. En la solicitud presentada, la persona interesada manifiesta, en síntesis, que la actividad proyectada tiene carácter mercantil, no presencial y no operativo; que no guarda relación con las funciones propias del puesto que desempeña como Policía Local; que no supone conflicto de intereses ni utilización de medios municipales; y que se desarrollará fuera del horario laboral, fuera del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y sin afectar a la jornada, turnos, disponibilidad ni dedicación al servicio público. No aporta documentación justificativa que lo acredite.

Tercero. La persona solicitante desempeña el puesto de trabajo Agente Policía Local (Turno M/T/N), puesto n.º 21, cuya ficha descriptiva establece, entre otros extremos, tipo de dedicación "Exclusiva" e incompatibilidad "Total", así como jornada en turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y festivos, con prolongación de jornada de 37,5 horas semanales.

Cuarto. Las retribuciones mensuales del puesto desempeñado son las siguientes:

- Sueldo base, subgrupo de clasificación C1: 900,63 €

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 364

- Trienios: 32,96 €
- Complemento de destino nivel 18: 493,86 €
- Complemento especifico: 1.416,85 €

Legislación aplicable

— El artículo 145 del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

— El artículo 50 de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears.

— La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

— Los artículos 22.2.q) y 47.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Consideraciones

Primera. Àmbito de aplicación de la normativa sobre incompatibilidades.

La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, resulta aplicable al personal al servicio de las Corporaciones Locales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo. El desempeño de un puesto de trabajo en la Administración será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, pública o privada, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

El régimen específico de incompatibilidades de la Policía Local de las Illes Balears se encuentra en el artículo 50.1 de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears, dispone expresamente que los miembros de las policías locales tienen incompatibilidad para ejercer cualquier actividad pública o privada, salvo las que exceptúa expresamente la legislación estatal sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. Se trata, por tanto, de un régimen específico y reforzado de incompatibilidad para este colectivo

Segundo. Competencia para resolver.

El artículo 14 de la Ley 53/1984 establece que el ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas requiere previo reconocimiento de compatibilidad, y atribuye la resolución motivada, en el ámbito local, al Pleno de la Corporación Local. Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada ni el horario del interesado.

Tercero. Actividades exceptuadas.

Existen determinadas actividades que se encuentran exceptuadas de la aplicación del régimen de incompatibilidades y pueden realizarse libremente, sin necesidad de autorización o reconocimiento de compatibilidad. Siendo las establecidas en el artículo 19 de la Ley 53/1984:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 364

a. Las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar.

b. La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.

c. La participación en Tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.

d. La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.

e. El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, siempre que no sea retribuido.

f. La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.

g. La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.

h. La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.

Cuarto. Límite legal derivado del factor de incompatibilidad y del complemento específico.
El artículo 16.1 de la Ley 53/1984 dispone que no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario cuando sus retribuciones complementarias incluyan el factor de incompatibilidad. Y el artículo 16.4 añade que, por excepción, solo podrá reconocerse compatibilidad para actividades privadas al personal que desempeñe puestos con complemento específico, o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

Quinto. Situación del solicitante.

En el solicitante concurren circunstancias impeditivas del reconocimiento solicitado.

De una parte, el puesto desempeñado por la persona interesada figura configurado en la ficha descriptiva con dedicación exclusiva e incompatibilidad total, extremos que son coherentes con la naturaleza policial del puesto, con su régimen de turnicidad y con las funciones de seguridad ciudadana, tráfico, intervención, inspección y auxilio que le son propias.

De otra parte, desde el punto de vista retributivo, el complemento específico asignado al puesto asciende a 1.416,85 € mensuales, cuantía que excede de forma muy amplia del límite del 30 % de la retribución básica excluida la antigüedad.

Tomando como referencia el sueldo base del subgrupo de clasificación C1 de 900,63 €, el 30 % asciende a 270,19 €, por lo que el complemento específico realmente percibido de 1.416,85 € supera sobradamente el umbral legal máximo que permitiría, en su caso, el reconocimiento excepcional de compatibilidad para actividad privada.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 384

Por ello, aun cuando la actividad proyectada se describa por el solicitante como no presencial, no operativa, sin uso de medios municipales y ajena funcionalmente a las tareas policiales, no concurre el presupuesto legal habilitante para acceder a la compatibilidad interesada, al operar tanto la prohibición especifica del artículo 50.1 de la Ley 4/2013 como la limitación objetiva del artículo 16 de la Ley 53/1984.

Conclusiones

A la vista de los antecedentes y fundamentos expuestos, no procede reconocer al Sr. ALEJO MUÑOZ RODRÍGUEZ la compatibilidad solicitada para el ejercicio de actividad privada por cuenta propia, en régimen de trabajador autónomo, al concurrir causa legal de incompatibilidad derivada:

1. Del régimen especifico aplicable a los miembros de la Policía Local de las Illes Balears; y

2. De la configuración retributiva y funcional del puesto desempeñado, cuyas retribuciones complementarias incluyen factor de incompatibilidad y cuyo complemento específico supera ampliamente el límite legal del 30 % de la retribución básica, excluida la antigüedad.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/1850 de 7 de abril de 2026.

Acuerdo:

PRIMERO. DESESTIMAR al funcionario de carrera de este Ayuntamiento, el Sr. ALEJO MUÑOZ RODRÍGUEZ, con DNI núm. [redacted]5366[redacted] perteneciente al Cuerpo de Policía Local, el reconocimiento de compatibilidad solicitado para el ejercicio de la actividad privada por cuenta propia, en régimen de trabajador autónomo, por entender que no se cumplen los requisitos requeridos en la normativa de aplicación.

SEGUNDO. Fundamentar dicha denegación en que:

- El artículo 50.1 de la Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears, establece para los miembros de la Policía Local la incompatibilidad para ejercer cualquier actividad pùblica o privada, salvo las exceptuadas expresamente por la legislación estatal sobre incompatibilidades.

- El artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, impide reconocer compatibilidad cuando las retribuciones complementarias incluyan factor de incompatibilidad y, en todo caso, solo la permite excepcionalmente si el complemento especifico no supera el 30 % de la retribución básica, excluida la antigüedad, circunstancia que no concurre en el solicitante.

TERCERO. NOTIFICAR el Acuerdo adoptado a la persona interesada a los efectos oportunos con indicación de los recursos que procedan.

CUARTO. COMUNICAR a la Jefatura de la Policía Local el Acuerdo adoptado a los efectos oportunos.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la regidora delegada de Recursos Humans i Serveis Generals, la Sra. Ribas Boned.

Votació i acord:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 384
[redacted]

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit** amb 12 vots a favor dels membres del grup municipal Popular i 9 abstencions dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

B) ASSUMPTES D'URGÈNCIA

7. Assumptes d'urgència

No hi ha cap assumpte d'urgència per tractar.

C) PROPOSTES PRESENTADES PELS GRUPS POLÍTICS

8. Expedient 6550/2026. Moció amb proposta d'acord del grup municipal Socialista per a la Regulació de l'Ompliment de Piscines i Garantia de Subministrament en el municipi de Sant Antoni de Portmany.

Hechos y fundamentos de derecho:

Moción de acuerdo para la Regulación del Llenado de Piscinas y Garantía de Suministro en el municipio de Sant Antoni de Portmany

La isla de Ibiza, y específicamente nuestro municipio, atraviesa ciclos de estrés hídrico cada vez más severos. El acceso al agua potable es un derecho humano básico que debe ser garantizado por encima de cualquier uso recreativo o comercial.

Recientemente, los vecinos del barrio de Caló des Moro sufrieron un corte de suministro de más de 7 horas debido a la pérdida de presión en la red general. Este incidente fue provocado por la acción simultánea de llenado de piscinas por parte de grandes establecimientos hoteleros durante las horas de mayor demanda residencial. Es inaceptable que la infraestructura pública colapse por falta de planificación y regulación, penalizando a las familias frente a la actividad turística.

Municipios vecinos ya han avanzado en ordenanzas que limitan o prohiben el uso de agua de red para el llenado de piscinas de gran volumen, exigiendo el uso de cubas o agua regenerada. Sant Antoni no puede quedarse atrás en la protección de sus vecinos.

Por todo lo expuesto, el Grupo Municipal Socialista propone al Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:

Acuerdo:

1. Redacción de una Ordenanza Municipal de que regule específicamente el llenado de piscinas de uso colectivo (hoteles, comunidades de propietarios de gran tamaño y complejos turísticos), prohibiendo el uso de agua de la red pública para este fin durante los meses de temporada alta o en situaciones de alerta por sequía.

2. Exigir que el llenado inicial o la reposición de grandes volúmenes de agua en establecimientos turísticos se realice obligatoriamente mediante camiones cuba de fuentes autorizadas ajenas a la red de abastecimiento urbano, o bien mediante el uso de agua regenerada si la calidad lo permite.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 384

3. Incluir en la normativa municipal sanciones graves para aquellos establecimientos que, por un uso negligente o masivo del agua de red, provoquen el desabastecimiento o la pérdida de presión en los hogares de los vecinos.

4. Instar al equipo de gobierno a realizar un estudio técnico de la red de presión en barrios como Caló des Moro para instalar válvulas de sectorización y sistemas de control que impidan que el consumo puntual de grandes clientes afecte al suministro domiciliario.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta el Sr. Lorenzo Bustamante.

La regidora delegada de Medi Ambient, la Sra. Torres Costa, diu que estan treballant amb la redacció definitiva d'aquesta Ordenança municipal, l'article 35 de la qual regula l'ompliment de les piscines. Diu que és una ordenança complexa i que la darrera redacció és de novembre i ara estan acabant de revisar que compleix amb tota la normativa. Recorda que el 22 d'abril de 2025 va fer arribar als grups municipals l'esborrany de l'Ordenança perquè hi fessin aportacions, sense que a dia d'avui n'hagin fet cap. Troba que omplir les piscines amb camions cisterna significaria usar més recursos de transports i gasoil, a més de la contaminació ambiental que comportaria i del fet de treure aigua dels aqüífers, cosa que no entén que fos cap millora. D'altra banda, diu que la normativa sanitària general no permet fer servir l'aigua regenerada per a ús humà directe de bany i està restringit a usos urbans no potables: rec, neteja, incendis... Sobre la instal·lació de vàlvules en el sistema de la xarxa de Sant Antoni, diu que actualment la xarxa de distribució ja està sectoritzada en nou sectors, un dels qual està subdividit en dos. Quant a penalitzar els grans consumidors, com poden ser hotels, diu que ara mateix els que més consumeixen ja paguen molt més i que la nova Ordenança ho aclareix.

El Sr. Lorenzo Bustamante diu que ell no ha parlat en cap moment d'aigua de pou o d'aqüífers, ja que els únics que permeten que es buidin són el Partit Popular. Diu que el seu grup no era conscient d'haver rebut aquest esborrany de la nova ordenança i demana a la regidora que els el faci arribar de nou. Diu que al nucli urbà de Sant Antoni, durant l'estiu, hi ha més talls d'aigua que a l'hivern per problemes a la xarxa i excés de gent. Però el que no havia passat fins ara és que vesins es quedin sense aigua perquè establiments turístics decideixen omplir les piscines en horari de màxima demanda. Recorda que a l'estiu hi ha problemes de pressió als edificis més alts, però cosa distinta és que centeners de vesins es quedin sense aigua perquè tres establiments omplin les piscines, fet que no pot tornar a passar. Diu que demanaran accés a l'expedient de la nova ordenança i que actualment els establiments tenen comptadors generals, no de les piscines, cosa que seria interessant que l'ordenança preveiés. Diu que ahir i avui hi han hagut talls d'aigua al nucli urbà i que s'han de posar en marxa mesures perquè això no passi. Diu que l'Ajuntament ha de vetllar pel proveïment d'aigua als vesins, ja que l'altre dia no va ocórrer. Diu que la seua proposta és damunt la taula per si volen canviar alguna cosa.

La Sra. Roselló Díaz diu que Unides Podem estan totalment a favor d'aquesta moció i que l'aigua és un recurs finit a l'illa, que no es pot fer servir per omplir piscines en detriment en aquest cas dels vesins des caló des Moro. Diu que afegiria a la moció que l'Ajuntament redacti una ordenança per a l'estalvi d'aigua com la que té Sant Josep de sa Talaia des de 2017 i Santa Eulària des Riu recentment. Diu que no han rebut l'esborrany de la nova ordenança que ha esmentat la Sra. Torres Costa.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 364
[redacted]

La Sra. Torres Costa pregunta al Sr. Lorenzo Bustamante que quan la moció parla de «fuentes ajenas a la red» que subministrin per a aquest ompliment, si no es refereix a aqüífers, a què fa referència. Sobre l'esborrany de la nova ordenança, que diuen que no els havia avisat, diu que hi ha un correu d'abril de 2025, però si no és així ho revisarà. Sobre omplir les piscines amb camions, diu que ambientalment no és sostenible, amb el doble de despesa i contaminació ambiental. No entén a què es refereix amb aquestes mesures. Diu que l'ompliment de les piscines es fa amb aigua dessalada, que és la que hi ha a la xarxa i la que es subministra als usuaris. Diu que la nova ordenança tractarà sobre l'optimització del consum de l'aigua.

El Sr. Serra Colomar diu que si no reberen el correu que se'ls va enviar, se'ls reenviarà de nou. Diu que Sant Antoni de Portmany és un exemple a les Illes Balears quant a rendiment hidràulic, del 90 %, amb poc a d'envejar a d'altres municipis. Diu que s'ha fet una feina amb la xarxa i que molts talls són provocats per obres privades i no són culpa de l'Ajuntament. Per tot això, votaran en contra de la moció.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació rebutja el dictamen transcrit** amb 12 vots en contra dels membres del grup municipal Popular i 9 vots a favor dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

9. Expedient 6551/2026. Moció amb proposta d'acord del grup municipal Socialista per a millorar la coordinació i col.laboració en l'atenció de colònies felines i animals en la via pública.

Hechos y fundamentos de derecho:

En el pasado mes, este grupo municipal presentó una moción de control en la que se expusieron dos casos de gatos comunitarios en el municipio ("Houdini" y "Suerte"), en los que, tras la activación de los canales habituales, la atención a los animales fue finalmente asumida por particulares y entidades.

Estas situaciones ponen de manifiesto la conveniencia de seguir avanzando en la mejora de los mecanismos de respuesta, coordinación y atención a animales comunitarios, especialmente en supuestos de urgencia por enfermedad o lesión.

En este contexto, y atendiendo a las propuestas formuladas por la Associació de Colònies Felines d' Eivissa, se trasladan al Pleno una serie de medidas orientadas a reforzar la eficacia del servicio público y garantizar una atención adecuada, ágil y coordinada.

Por todo lo expuesto anteriormente el Grupo Municipal Socialista, de Sant Antoni propone los siguientes acuerdos:

Acuerdo:

1. Instar al órgano competente a ordenar y garantizar que el servicio contratado de recogida de animales atienda de forma efectiva los avisos relativos a animales en la vía pública en situación de abandono, extravío o con signos de enfermedad o lesión, incluyendo su captura segura

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 384

mediante medios adecuados, sin requerir la intervención previa de la ciudadanía para su retención, garantizando la actuación en tiempo y forma.

2. Autorizar, de forma expresa y por escrito, a la Associació de Colònies Felines d'Eivissa (ACFE), a través de su representación legal, para que, en situaciones de urgencia comunicadas a la Policía Local, pueda colaborar en la atención de animales en la vía pública, incluyendo su captura segura, traslado y coordinación con los servicios municipales o veterinarios designados, conforme a criterios de bienestar animal y garantizando el adecuado seguimiento de las actuaciones.

3. Impulsar la formalización de dicha colaboración mediante la suscripción de un convenio entre el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany y la ACFE (o instrumento jurídico equivalente), que contemple, entre otros aspectos, el objeto y ámbito de actuación, los mecanismos de coordinación, los criterios de activación, la identificación y formación de las personas autorizadas, los medios materiales, el destino veterinario, el régimen de responsabilidad, y los sistemas de seguimiento y evaluación.
4. Mientras se tramita el correspondiente convenio, habilitar una autorización provisional mediante resolución escrita que permita a la ACFE actuar en situaciones urgentes, en coordinación con la Policía Local y conforme a las indicaciones municipales.

5. Elaborar y comunicar un protocolo operativo claro de coordinación entre la Policía Local y el servicio de recogida de animales, que defina criterios de urgencia, tiempos de respuesta, medios de captura, procedimientos de actuación en vía pública y derivación veterinaria, con el fin de garantizar una actuación homogénea y evitar interpretaciones dispares y asegurar una actuación homogénea.

5. Instar la verificación y supervisión del correcto cumplimiento del contrato del servicio de recogida de animales, así como, en su caso, la adopción de medidas correctoras que permitan asegurar la adecuada prestación del servicio en situaciones de urgencia.
6. Reconocer a la Associació de Colònies Felines d'Eivissa la condición de parte interesada en los expedientes que, en su caso, se tramiten en relación con la prestación del servicio de recogida y atención de animales, en los términos legalmente previstos.
7. Facilitar el acceso a la información pública relativa al servicio, incluyendo el contrato vigente, los pliegos, protocolos de actuación y, en su caso, registros de incidencias anonimizados correspondientes al periodo 2025–2026, de conformidad con la normativa aplicable.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 364

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la Sra. Pérez Ribas, que diu que la moció ja incorpora les esmenes plantejades per la Sra. Roselló Díaz.

La regidora delegada del Benestar Animal, la Sra. Torres Costa, diu que la majoria dels aspectes que sol·liciten en aquesta moció ja es compleixen, com ara el servei de recollida, els protocols d'actuació, la supervisió de compliment del servei o la publicació de contractes, plecs i protocols. Quant als convenis de col·laboració diu que se'n podran fer amb les associacions degudament inscrites i sempre que hi hagi colònies felines correctament registrades i seguint els criteris establers en el programa de gestió de colònies felines del municipi. Sobre els cursos de formació, diu que està prevista. Sobre l'accés als registres d'incidències, diu que són registres de la Policia Local amb dades personals, que per protecció de dades no es poden compartir. Afegeix que el 2025 es varen tractar 1237 gats, contra el qual es parla de dos casos concrets i que la de les colònies felines és una feina molt àrdua i que no hi ha cap ajuda econòmica i costa tenir personal adequat, però s'hi segueix treballant per complir amb el benestar dels nostres animals.

La Sra. Roselló Díaz agraeix a la Sra. Pérez Roselló la seua actitud dialogant i acceptar els seus canvis. Diu que l'Ajuntament s'ha de posar les piles, ja que queda molt per fer quant al benestar animal.

La Sra. Pérez Ribas diu que no qüestiona la feina feta ni els esforços que es fan des del Departament de Benestar Animal. Però sí que hi ha hagut situacions concretes en què la resposta d' urgència no ha estat àgil ni eficaç. Entén que ja hi ha uns protocols i que els registres contenen dades personals, però creu que es podria fer arribar la informació sense aquestes dades. Diu que no vol confrontar, sinó seguir sumant i millorant. Agraeix a la Sra. Roselló Díaz les seues propostes.

La Sra. Torres Costa considera que la moció, tal com està redactada, planteja que no es té el contracte fet, quan en realitat s'està fent una feinada molt grossa. Diu que a l'associació que s' esmenta ja se li ha demanat que estigui inscrita com a entitat protectora del benestar animal i que els criteris de colònies felines encara no el tenen determinat. L'únic que veu a la moció és no reconèixer la feina que es fa i per això hi votaran en contra. Amb tot, agraeix la bona disposició de la Sra. Pérez Ribas.

El Sr. Serra Colomar diu que haver fallat en la captura de dos gats entre 1200 és menys del 0,02 % i basar mocions en dades tan petites és un intent de falsejar l'eficàcia del sistema actual de funcionament.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació rebutja el dictamen transcrit**, amb 12 vots en contra dels membres del grup municipal Popular i 9 vots a favor dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

10. Expedient 6552/2026. Moció amb proposta d'acord del grup municipal Socialista en relació a les afectacions al municipi de Sant antoni de Portmany per la posada en marxa del nou servei de transport públic de l'illa d'Eivissa.

Hechos y fundamentos de derecho:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 364

Exposició de motius:

El sistema de transport públic és un servei essencial que ha de garantir la mobilitat de tota la ciutadania. El que ha succeït amb la recent posada en marxa del nou servei de transport públic a l'illa d'Eivissa constitueix un fracàs sense precedents que ha derivat en una situació de veritable caos, col·lapse i indignació generalitzada entre els usuaris.

Tal com han recollit tots els mitjans de comunicació locals i han denunciat de manera massiva els usuaris i usuàries del transport públic, la posada en funcionament del nou sistema ha evidenciat una absoluta manca de planificació, coordinació i previsió per part del Consell Insular d'Eivissa.

Les incidències registrades han estat massives i constants arreu de tota l'illa, autobusos completament saturats que no recollien passatgers, esperes prolongades superiors a una hora, canvis de rutes sense avís previ, manca total d'informació a les parades, usuaris obligats a desplaçar-se a peu o a recórrer a taxis per arribar a la feina o a cites mèdiques, sistemes de cobrament inoperatius des del primer dia, i un llarg etcètera d'incidències.

Així mateix, els canvis induïts en les línies han generat una pèrdua d'accessibilitat a serveis bàsics com centres educatius, sanitaris, esportius i comercials, afectant especialment col·lectius vulnerables com persones grans, estudiants o persones amb mobilitat reduïda.

Aquest escenari, àmpliament documentat per la premsa local i denunciat per desenes d'usuaris, reflecteix una implantació improvisada i mancada de les mínimes garanties de funcionament.

Lluny de tractar-se d'una incidència puntual, el que ha succït respon a un problema estructural derivat d'anys de retards injustificables, manca d'inversió efectiva i una gestió inexistent per part del Consell Insular de Vicent Marí. Resulta especialment greu que, després de més de set anys de marge per preparar aquest servei, el resultat hagi estat un sistema que no només arriba tard, sinó que ho fa en condicions clarament inacceptables.

A aquesta situació s'hi suma l'evident abandonament de les infraestructures vinculades al transport públic, parades sense marquesines ni senyalització adequada, manca d'il·luminació i accessibilitat, sistemes informatius inexistents o inoperatius i incompliment dels anuncis d'inversió realitzats des de 2022.

En conjunt, tots aquests fets dibuixen un escenari de mala gestió, improvisació i manca de responsabilitat política que ha perjudicat directament la ciutadania d'Eivissa.

Per tot l'exposat, es proposa al Ple de l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany l'adopció del següents acords:

Acuerdo:

1. El Ple de l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany reprova la gestió del Consell Insular d'Eivissa en la posada en marxa del nou sistema de transport públic a l'illa d'Eivissa per tots els problemes i inconvenients que està provocant en el nostre municipi.

2. El Ple de l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany exigeix al Consell Insular d'Eivissa la revisió urgent del sistema de transport públic, garantint una informació accessible i multicanal (no

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 364

exclusivament digital), freqüències i recorreguts suficients per assegurar la mobilitat de tota la ciutadania, una capacitat adequada, infraestructures dignes i segures, i accessibilitat universal, així com les següents correccions concretes en relació amb el nostre municipi:

a) Augmentar la freqüencia de pas de les línies de Sant Antoni a Port des Torrent (Cala de Bou) especialment en hores punta, i no només en temporada d´estiu, sino també a l'hivern, ja que molts veïns de Cala de Bou fan vida a Sant Antoni i viceversa; així com la línea interna de Ses Païsses, la qual s´ha vist afectada per una variació en els seus horaris, que afecten directament als usuaris i veïns d´aquest barri.

b) Sol.licitar que el servei s´iniciï a una hora més primerenca per facilitar l´accés a la feina, als estudis i a altres serveis bàsics, sobretot en ses línies de més afluéncia d'usuaris com pot ser la línea de Sant Antoni a Eivissa.

c) Demanar una revisió exhaustiva dels horaris per garantir-ne el cumpliment i una informació clara i actualitzada per a la ciutadania.

d) Adoptar les mesures necessàries perquè cap persona usuària es quedi sense poder utilitzar el servei per manca de places als vehicles.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la Sra. Ribas Mountford.

El regidor delegat de Mobilitat, el Sr. Márquez Boza, diu que hi ha dos formes de fer política. Una és prendre decisions i una altra, criticar-les. Es parla de caos i col·lapse, però les dades no els acompanyen, ja que el sistema actual ha transportat 20.000 passatgers diaris l'abril, mentre que quan governava el grup Socialista en transportava 11.000. Recorda que ja es va dir que el desplegament seria gradual i que s'anirien ajustant les incidències detectades de manera progressiva. Diu que és una nova xarxa, amb noves cobertures i més quilòmetres, i quan totes les línies estiguin desplegades hi haurà un 60 % més de km recorreguts i un 50 % més d'expedicions que quan governà el grup Socialista. Diu que des de l'inici de la licitació s'estan fent reunions amb els Ajuntaments, el Consell i associacions per monitoritzar les zones on falta servei i ajustar el sistema a la realitat, amb reforçament de línies, ajustament de freqüències, modificació de recorreguts, noves parades, reforços d'informació... Diu que es detecten problemes i es busca corregir-los. Diu que el pla va ser aprovat al Consell el 2021 i ara s'aplica amb el vot favorable de PSOE i Podem sense cap aportació per part seua. Diu que el sistema s'ha d'ajustat a 2026 i que abans era limitat i ara és ambiciós en creixement i s'està millorant en temps real. Reconeix que hi ha coses a millorar i diu que hi estan treballant. Respecte dels punts de la moció sobre el municipi diu que: actualment hi ha 40 freqüències de Sant Antoni al port des Torrent i s'està revisant el grau d'ocupació, si calgués es millorarà; avui mateix han començat dos busos més a la línia Sant Antoni-Eivissa, a les 6.45 h i a les 7.15 h, per evitar el col·lapse a les parades, i a partir de demà el servei ja serà cada 15 minuts; ja s´està treballant en una revisió exhaustiva; i que acaba de començar el servei, cap inici és senzill, i de forma progressiva intentaran deixar-ho el millor possible. Per tot això, anuncia que el grup Popular votaran en contra de la proposta.

La Sra. Roselló Díaz diu que Unides Podem estan totalment a favor que es destinin més recursos a garantir un servei de transport públic de qualitat a Eivissa i demana que el Consell d'Eivissa es posi les piles perquè no es tornin a produir situacions tan vergonyoses com les vistes els darrers dies, ja que els usuaris del transport públic és mereixen un servei en condicions. Diu que votarà a favor de la proposta.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 364
[redacted]

La Sra. Ribas Mountford considera que volen justificar i no reprovar el funcionament i la gestió del Consell, però el propi Consell va admetre en premsa falta de supervisió en el servei d'autobusos, dient que varen pecar de confiats. Diu, però, que les competències són del Consell, que és qui ha de treballar perquè el sistema funcioni i més després de tants anys d'estar-hi suposadament treballant. Diu que la línia A1, que surt de Sant Antoni a les 8.30 arriba a cala de Bou a les 8.56, massa tard per tots els treballadors dels hotels. Totes les línies B, que van a les platges passant per les zones hoteleres, comencen a les 9.30, pensades només per donar servei als usuaris de les platges, no als treballadors. Diu que la línia Sant Antoni a Eivissa s'ha de reforçar en hores punta, ja que hi ha cues que omplirien dos o tres autobusos i que queden sense servei. La línia Sant Antoni – Port des Torrent també comença a les 8 del matí, massa tard per als treballadors, els quals es pregunta com han d'anar als seus llocs de treball, ja que amb autobús no hi ha manera. La línia U5, de Can Bonet a Can Coix, ha reduït les freqüències i ara és cada hora i mitja. Les línies nocturnes de discoteques diu que no sap com funcionen, però segurament bastant bé, però el sendemà al matí el bus que havia de recollir 62 escolars per dur-los a Sa Serra no va aparèixer, perquè es degueren assegurar que hi hagués prou xofers per a les línies nocturnes i als escolars que els duguin el de ca seua. Dit això, posa un exemple del que sí ha millorat, fruit d'una demanda d'aquest plenari feta pel seu grup, que és que ara mateix es pot venir de Sant Mateu a Sant Antoni sense haver de fer transbord a Vila, gràcies a la línia T7 que també passa per Corona. Diu que varen fer una altra demanda, que creu que no s'han implementat i que demana que ho rectifiquin, que és la de posar una parada a Sa Serra per als usuaris de la residència i els centres educatius, que ara mateix tenen la parada a la carretera, lluny per als majors. Diu que el nou contracte s'ha posat en marxa fa un mes, després de set anys d' espera i potser massa expectatives, i que hi ha coses per les quals es pot demanar paciència (com la puntualitat per rutes i conductors nous), però n'hi ha d'altres que són fruit d'una absoluta falta de planificació, com ara les freqüències en hores punta, la falta d'informació, els 160 tòtems que no funcionen a les parades, falta de marquesines a les parades, la falta de cobertura dins el Cetis. Considera que hi ha coses de les quals es pot culpar l'empresa, però el Consell no se'n pot rentar les mans, ja que és qui té la responsabilitat i qui ha tengut set anys per preparar les coses. Anuncia que hi haurà més errors amb l'inici de demà de noves línies i diu que el Consell ha demostrat deixadesa en un servei essencial i un dret dels ciutadans. Està bé que es doni servei a 20.000 persones, però si aquest servei és pitjor... S'ha de donar servei a la gent per les necessitats actuals. Diu que hi ha moltes coses a millorar i espera que facin arribar les demandes al Consell.

El Sr. Serra Colomar reitera arguments exposats pel Sr. Márquez Boza i defèn la gestió del Consell, tot i reconèixer que la implantació del servei ha estat millorable. Diu que s'apunten les demandes i que les faran arribar al Consell, de la mateixa manera que ja els han demanat que no es torni a repetir situacions com la dels escolars de Sa Serra.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació rebutja el dictamen transcrit**, amb 12 vots en contra dels membres del grup municipal Popular i 9 vots a favor dels membres dels grups municipals Socialista, Unides Podem i Vox.

11. Expedient 6387/2026. Moció amb proposta d'acord del grup UNIDES PODEM per manifest per alçar la veu davant la destrucció del nostre territori, el retrocés en les polítiques ambientals i la necessitat urgent de restaurar la naturalesa.

Hechos y fundamentos de derecho:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 364

En 2021 el ayuntamiento de Sant Antoni se adhirió al pacto de alcaldías de ciudades por el clima. También nos hemos adherido en 2023 al pacto de alcaldías y hemos aprobado un plan de acción (PACES) para la mitigación y adaptación a los cambios que se avecinan. Además, en nuestro municipio somos muy conscientes de la necesidad de proteger nuestros bosques (la zona de Sa Talaia ha sufrido varios incendios forestales a lo largo de los años, destacando el de agosto de 2017 que arrasó 8 hectáreas de pinar) y nuestra bahía, con iniciativas populares como 'Salvem Sa Badia de Portmany' que nació en 2019 con la intención de visualizar las amenazas que ponen en peligro la bahía, frenar su deterioro e impulsar la progresiva recuperación de su calidad medioambiental, que en 2022 se constituyó como asociación. Su objetivo es determinar las amenazas, origen y efectos y aportar soluciones, así como también concienciar a todos los portmanyines en la protección de nuestro territorio.

Las noticias que van saliendo sobre las catástrofes naturales y el inminente colapso del AMOC - Atlantic Meridional Overturning Circulation- (no en los próximos 5 minutos pero sí en las próximas décadas) hacen la acción más importante que nunca y por eso pensamos que desde nuestro ayuntamiento tenemos que apoyar a todos los que quieran actuar y debemos mostrarlo. Esa es la razón por la que presentamos esta moción para que debatamos sobre la importancia de preservar y (muy importante) reparar nuestra naturaleza.

Cada año el 22 de abril se celebra el dia de la tierra y es el momento perfecto para prestar atención a lo que ocurre alrededor nuestra, para analizar cómo podemos mejorar y para decidir ayudar a los que quieren cambiar la situación y también para apuntar todas las acciones que podemos realizar desde nuestro ayuntamiento para garantizar la supervivencia de nuestra civilización:

¿Nos levantamos con la naturaleza?

¡Nos levantamos con la naturaleza!

La Alianza por la Restauración de la Naturaleza lanza este manifiesto para denunciar la destrucción de nuestros territorios, el retroceso en las políticas medioambientales y un modelo que sacrifica la vida en favor del beneficio económico.

Frente a esta deriva, hacen un llamamiento a organizarnos y a construir una respuesta colectiva que sitúe la restauración ecológica como una prioridad política, social y territorial. Del 30 de mayo al 7 de junio de 2026 impulsarán una semana de movilización por la naturaleza, con acciones descentralizadas en los territorios que combinen restauración, defensa y denuncia, adaptadas a cada contexto pero conectadas por un objetivo común.

Se llama a todas las entidades comprometidas con la defensa y restauración de la naturaleza, a firmar y difundir este manifiesto entre organizaciones, redes y alianzas, para seguir ampliando una base común capaz de transformar la indignación en acción.

EN PRIMAVERA LA NATURALEZA SE LEVANTA. El deshielo llena los ríos que vuelven a correr, los bosques reverdecen y los vencejos regresan e inundan los cielos de nuestros pueblos y ciudades. La vida se abre paso, incluso cuando el capital y la política tratan de subyugarla.

Vivimos bajo un régimen de guerra contra todas las formas de vida. Bosques, ríos, humedales, montañas, animales, plantas y personas se han convertido en dinero y residuos. Proyectos extractivos, urbanísticos y especulativos avanzan como incendios sobre los territorios, destruyendo memorias, salud y vínculos comunitarios. La violencia se normaliza, la injusticia se perpetúa, y la naturaleza siempre queda al margen de nuestras decisiones.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 364

Sabemos que otro presente es posible. Restaurar no es decorar lo destruido ni plantar árboles como marketing. Restaurar es reparar, devolver vida, reconstruir ecosistemas y relaciones. Es permitir que los ríos vuelvan a correr, que los humedales respiren, que los bosques antiguos se reconecten con sus especies. Restaurar es cuidar, es proteger, es dejar que la vida se autoorganice y se regenere, respetando sus tiempos y sabiduría.

Existen ejemplos que nos muestran que la restauración es posible: corales que vuelven a crecer en zonas vedadas a la pesca, gracias al trabajo mano a mano con pescadores, marismas que se recuperan y vuelven a llenarse de vida al restaurar sus dinámicas naturales, ríos que vuelven a fluir libres tras la eliminación de barreras, bosques degradados que se regeneran tras los incendios, recuperando su resiliencia con especies autóctonas. Cada arroyo limpio, cada bosque renaturalizado, cada humedal que respira es prueba de que podemos reconstruir un mundo donde la vida no sea sacrificada en nombre del beneficio de unos pocos.

Restaurar es justicia. Debe favorecer a todas, no solo a los privilegiados. Debe proteger territorios y ecosistemas, sin imponer modelos de consumo ni expulsar a quienes los habitan. Restaurar también es permitir que en parques, plazas y barrios la naturaleza se haga visible y habitable, que los árboles y los pájaros vuelvan a ser vecinos Celebramos victorias como la detención de proyectos destructivos en A Ulloa o Urdaibai, como la alegría de que el lince ibérico vuelva a criar en sus territorios. Restaurar la naturaleza es volver a poner en pie la vida, reconocer que somos parte de

ella, y que ninguna economía, tecnología o ciudad puede existir al margen de los ecosistemas que nos sostienen.

Quienes lanzan este manifiesto se levantan con la naturaleza. Nos levantamos frente a la destrucción, frente a la gentrificación verde, frente a decisiones políticas y empresariales que sacrifican la vida por dinero. Nos levantamos para exigir que la restauración ecológica sea política, social y comunitaria: que se proteja lo que queda y se recupere lo perdido.

Esta primavera hacemos un llamamiento a organizarnos para exigir la restauración de nuestros territorios. Un proceso de movilización que crezca desde lo local hasta confluir en una semana de movilizaciones por la naturaleza, del 30 de mayo al 7 de junio de 2026. Acciones descentralizadas que transformen la indignación en acción: renaturalizar, limpiar, cuidar, proteger, movilizar. Un impulso colectivo que conecte luchas, visibilice conflictos y abra horizontes compartidos. Porque cada gesto cuenta, cada acción suma, cada territorio importa, y juntas podemos convertir esta primavera en un punto de inflexión para la vida.

Restaurar es convertir la rabia en acción. Restaurar es alegría compartida. Restaurar es memoria que inspira un futuro que construimos juntas. Imaginamos pueblos que son bosques, ríos que fluyen libres, humedales, mares y playas llenos de vida, barrios donde los ecosistemas y las personas coexisten en equilibrio. Imaginamos un mundo donde proteger la vida y restaurar la naturaleza es un acto de justicia, esperanza y comunidad.

¡Nos levantamos con la naturaleza! ¡Organízate, movilízate, actúa por la naturaleza!

Desde el municipalismo, consideramos que este manifiesto es una lucha legítima, sobre todo dada la destrucción de la naturaleza en un entorno como el de la isla de Ibiza, y para preservarlo instamos a apoyar iniciativas valientes como esta. Por todo ello, el grupo municipal Unides Podem presenta la siguiente:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 384

Acuerdo:

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany apoya y se adhiere al manifiesto contra la destrucción de nuestro territorio, el retroceso en las políticas ambientales y la necesidad urgente de restaurar la naturaleza.

Deliberacions sobre l'assumpte:

Exposa i defèn la proposta la Sra. Roselló Díaz.

La regidora delegada de Medi Ambient, la Sra. Torres Costa, agraeix l'acceptació de les esmenes plantejades, que responien al fet que l'Ajuntament en cap moment ha posat en qüestió la importància de tenir cura de l'ecosistema i la biodiversitat, ni d'avançar cap a un model més sostenible. En aquesta sentit, recalca que aquesta preocupació pel medi ambient no comença avui amb aquest manifest, sinó que l'Ajuntament du anys treballant en aquest assumpte, com a feina important i imprescindible que és. Posa com a exemple les feines que s'ha anat fent des de 2021 quan es varen adherir el Pacte d'Alcaldes quant al clima i la reducció de les emissions de CO_2, la instal·lació de plaques solars, l'aprofitament energètic, el PAMIF, el certificats de qualitat de platges, l'informe MEDEA de la badia, reparacions a l'emissari, així com la feina del dia a dia d'educació ambiental per als escolars del municipi (estalvi d'aigua, neteja, participació) i infinitat d'actuacions ambientals com neteges (Net a Fons, Sa Talaia...) d'iniciativa municipal i privada.

Votació i acord:

L'assumpte es vota i **el Ple de la Corporació aprova el dictamen transcrit**, amb 20 vots a favor dels membres del grup municipal Popular, Socialista i Unides Podem i 1 abstenció del membre del grup municipal Vox.

D) ACTIVITAT DE CONTROL

12. Donar compte dels decrets número 1102, de 20 de març de 2026, al decrets 1649 de 23 d' abril de 2026

Donar compte dels decrets des del número 1102 de 20 de març de 2026 fins al 1649 de 23 d'abril de 2026

Nombre	Fecha	Resumen	Expediente	Procedimiento
DECRETO 2026-1102 [Resolución PR/2026/1517 - [AJ]	20/	Otorgamiento de licencia de primera ocupación respecto de obras de construcción de vivienda anexa a iglesia en suelo urbano	166	Licencias Urbanísticas

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 384

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	03/26		15/2025	
DECRETO 2026-1103 [Resolución PR/2026/1518 - Contratación. Decreto de inicio RC previo]	20/03/27	Inicio del procedimiento de adjudicación del contrato de servicios consistentes en la realización del evento "Rock Nights Festival" 2026	4267/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1104 [Resolución PR/2026/1449 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	20/03/28	Expediente 4195/2026 -- [redacted]1896[redacted]4 FRANCISCO MANUEL LOPEZ PRIETO -- Contratación Personal Laboral Fijo --	1952026	Nombramientos
DECRETO 2026-1105 [Resolución PR/2026/1513 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	20/03/29	Decreto de Personación PO 32/2026.	420826	Actuaciones Judiciales
DECRETO 2026-1106 [Resolución PR/2026/1497 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/30	SIA 1814231 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3783/2026 -- G57141152 ASOCIACION CULTURAL COMUNIDAD VALENCIANA SAN ANTONI DE PORTMANY -- Actividad no permanente mayor --	378326	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1107 [Resolución PR/2026/1464 - Reconocimiento del Derecho a la	20/03	Devolución del ingreso duplicado.	9532	Devolución de Ingresos

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 384

Devolución de Ingresos Indebidos de naturaleza tributaria]	/31		026	
DECRETO 2026-1108 [Resolución PR/2026/1515 - RR. HH. Reconocimiento de servicios previos en la administración]	20/03/32	Expediente 2463/2026 -- [redacted]0593[redacted] José Antonio Toledo Rivero -- Reconocimiento Trienios (Personal Funcionario) --	2463/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1109 [Resolución PR/2026/1514 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	20/03/33	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - EXCESO OVP	2211/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1110 [Resolución PR/2026/1510 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	20/03/34	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal reguladora del ruido y las vibraciones del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany - PUERTAS ABIERTAS	2685/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1111 [Resolución PR/2026/1511 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	20/03/35	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal reguladora del ruido y las vibraciones del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany - PUERTAS ABIERTAS (ZPAE)	2680/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1112 [Resolución PR/2026/1503 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	20/03/36	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	4160/2	Sancionador por Infracción de Normativa

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 384

			026	
DECRETO 2026-1113 [Resolución PR/2026/1504 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	20/03/37	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	4099/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1114 [Resolución PR/2026/1482 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	20/03/38	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 752/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	752/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1115 [Resolución PR/2026/1484 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/39	resolución por cobro de la sanción en expediente sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones, y archivo de las actuaciones - MOLESTIAS VECINALES	2970/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1116 [Resolución PR/2026/1520 - CON - [AJ] Contratos Menores]	20/03/40	Expediente 892/2026 -- B07015027 VORAMAR EL GAUCHO SL -- Contrato Menor de Servicios - Servicios de autobuses Trobada esportiva escolar 2026 --	892/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1117 [Resolución PR/2026/1509 - CON - [AJ] Contratos Menores]	20/03/41	Expediente 3972/2026 -- B30546378 CUMA SISTEMAS ELECTRONICOS, S.L -- Contrato Menor de Suministro - Piezas para la reparación del videomarcador de Sa Pedrera --	3972/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1118 [Resolución PR	20	Expediente 4218/2026 -- Gratificación por Servicios Extraordinarios (Personal Laboral) -	42	Derechos y Deberes

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 384

/2026/1442 - Actuación genérica con fiscalización]	/03/42	Cultura y Educación Febrero 2026 --	18/2026	Retributivos
DECRETO 2026-1119 [Resolución PR /2026/1440 - Actuación genérica con fiscalización]	20/03/43	Expediente 4206/2026 -- Gratificación por Servicios Extraordinarios (Personal Laboral) - Brigada de Obras Febrero 2026 --	4206/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1120 [Resolución PR /2026/1522 - Aprobación de facturas fase ADO hasta 2.500 €]	20/03/44	Aprovació relació factures conjunt núm. 202600000088	4383/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1121 [Resolución PR /2025/6410 - Actuación genérica con fiscalización]	20/03/45	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 2026/2025 -- Múltiples interesados -- Complemento Retributivo Carrera Profesional - AÑO 2026 --	202626/2025	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1122 [Resolución PR /2026/1410 - Reconocimiento del Derecho a la Devolución de Ingresos Indebidos de naturaleza tributaria]	20/03/46	Devolución ingreso duplicado.	41866/2026	Devolución de Ingresos
DECRETO 2026-1123 [Resolución PR /2026/1412 - Actuación genérica con fiscalización]	20/03	Expediente 3279/2026 -- Gratificación por Servicios Extraordinarios (Personal Funcionario) - Relación motoristas, nocturnidad y jefes de servicio, febrero 2026 --	3279/	Derechos y Deberes Retributivos

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 384

[redacted]

	/47		2026	
DECRETO 2026-1124 [Resolución PR /2026/1532 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	20/03/48	Incoación de procedimiento de restablecimiento de la legalidad urbanística y de la realidad física alteradas por obras en suelo rústico sin título habilitante	4341/2026	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1125 [Resolución PR /2026/1549 - DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/49	Acuerdo de autorización de obras de carácter excepcional por concurrir interés público y necesidad	4482/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1126 [Resolución PR /2026/1527 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	20/03/50	Expediente 3235/2026 -- [redacted]3033[redacted] IVAN GARCIA MOYA -- Contratación Personal Laboral Temporal --	3235/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1127 [Resolución PR /2026/1530 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/51	Expediente 5562/2015 -- S0711001H Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad --	5562/2015	Determinación nombramientos accidentales en puestos de habilitación nacional
DECRETO 2026-1128 [Resolución PR /2026/1502 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/52	Expediente 1283/2026 -- Actividad no permanente menor - SANANFRESH BLOCKPARTY VOL.2 -- Exoneración de ruidos	1283/2	Licencias de Actividad

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 384

			026	
DECRETO 2026-1129 [Resolución PR/2026/1541 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/53	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 2959/2026 -- G57731325 ASOCIACION DE VECINOS DE CAN TOMAS -- Actividad no permanente inocua - CONCURSO DE TORTILLAS. CAN TOMÁS --	2959/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1130 [Resolución PR/2026/1491 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/54	SIA 1152864 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1644/2026 -- [redacted]3597[redacted] [redacted] - Infracción Urbanística - Obras en suelo urbano (porche) sin título en calle Tamarells 2 --	1644/2026	Sancionador por Infracción Urbanística
DECRETO 2026-1131 [Resolución PR/2026/1490 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/55	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4238/2026 -- [redacted]10693[redacted] [redacted] -- Derecho de Acceso a la Información Pública - DERECHO DE ACCESO --	4238/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1132 [Resolución PR/2026/1524 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/03/56	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1777/2026 -- [redacted]0609-[redacted] [redacted]3355[redacted] Ribas Cardona -- Derecho de Acceso a la Información Pública - AVD. DR FLEMING 19 -21 [redacted] GERTOR SL [redacted]	1777/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1133 [Resolución PR/2026/1469 - Bajas de liquidaciones]	20/03/57	Información de recibos traspasados cobrados en enero y febrero de 2026.	4321/2026	Liquidación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 384

DECRETO 2026-1134 [Resolución PR /2026/1499 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	22/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	467/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1135 [Resolución PR /2026/1488 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	22/03/26	Resolución definitiva para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14907/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1136 [Resolución PR /2026/1523 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/03/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	4385/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1137 [Resolución PR /2026/1550 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/03/26	Incoación de procedimiento de ejecución para obras de conservación y mantenimiento en suelo urbano	3716/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1138 [Resolución PR /2026/1533 - CON - [AJ] Contratos Menores]	23/03/26	Resolución para dirimir discrepancia en contrato menor de servicios para emisión de informes para departamento de urbanismo	3796/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1139 [Resolución PR /2026/1554 - RR.	23/	SIA 1152776 -- 023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 3795/2026 -- Constitución Bolsa de Trabajo (Personal Laboral) - OFICIAL BRIGADA	379	Selecciones de Personal y Provisiones de

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 384

HH. Constitución Bolsa de Empleo]	03/26	DE OBRAS -- Resolución PR/2026/1554 - RR. HH. Constitución Bolsa de Empleo	5/2026	Puestos
DECRETO 2026-1140 [Resolución PR /2026/1546 - Medioambiente. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	23/03/26	- Expediente 2567/2025 -Procedimiento Sancionador de Medio Ambiente (Ley de Residuos) - Abandono, vertido o eliminación incontrolados de residuos, [redacted]	2567/2025	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1141 [Resolución PR /2026/1525 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	23/03/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - OVP FUERA HORARIO	4463/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1142 [Resolución PR /2026/1536 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/03/26	Expediente 4480/2026 -- [redacted]5756[redacted]Ana Belén Pardo Fernández -- Sustitución del puesto de Intervención - 23 de marzo de 2026 --	4480/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1143 [Resolución PR /2026/1321 - Actuación genérica con fiscalización]	23/03/26	Expediente 3284/2026 -- [redacted]5340[redacted]NICOLAS MORILLO RODRIGUEZ -- Ampliación Jornada Laboral (Prolongación de 35 a 40 horas semanales) - Encargado Deportes --	3284/2026	Modificaciones de las Condiciones de Trabajo
DECRETO 2026-1144 [Resolución PR /2026/1572 - CON - [AJ] Contratos Menores]	23/03/	Expediente 160/2026 -- B75958306 Roanpe pavimentos y parques infantiles, S.L. -- Contrato Menor de Obras de sustitución de solado de pavimento continuo en parques infantiles de Ceip Vara de Rey, Ceip Sant Antoni y Ceip Sant Mateu de Baix --	160/20	Contrataciones

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 384

	26		26	
DECRETO 2026-1145 [Resolución PR/2026/1577 - CON - [AJ] Contratos Menores]	23/03/26	Expediente 167/2026 -- B16597775 SOLUCIONES GLOBALES DAIJO S.L. -- Contrato Menor de Servicios de instalación de ventiladores en aulas en Ceip Guillem de Montgri del término municipal de Sant Antoni de Portmany --	167/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1146 [Resolución PR/2026/1574 - CON - [AJ] Contratos Menores]	23/03/26	Expediente 164/2026 -- B21630314 TOLDOS MERINO -- Contrato Menor de Servicios de sustitución toldos de Ceip Can Coix y Ceip Sant Mateu de Baix del término municipal de Sant Antoni de Portmany --	164/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1147 [Decreto de la convocatoria]	23/03/26	Convocatòria sessió ordinària de Ple de 26 de març de 2026.	PLN/2026/3	Convocatoria de El Pleno
DECRETO 2026-1148 [Resolución PR/2026/1588 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/03/26	Resolución de procedimiento de orden de ejecución en suelo urbano	1979/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1149 [Resolución PR/2026/1567 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/03/26	Expediente 1368/2016 --Contrato de Concesión de Servicios sujeto a Regulación Armonizada, por Procedimiento Abierto, Oferta Económicamente más Ventajosa, Varios Criterios de Adjudicación. Propuesta de modificación del contrato	1368/2016	Contrato de Concesión de Servicios sujeto a Regulación Armonizada, por Procedimiento Abierto, Oferta Económicamente más Ventajosa, Varios Criterios de Adjudicación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 364

DECRETO 2026-1150 [Resolución PR /2026/1591 - Sancionadores. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	24/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	2141/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1151 [Resolución PR /2026/1583 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	2290/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1152 [Resolución PR /2026/1585 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	Expediente 587/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de residuos	587/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1153 [Resolución PR /2026/1571 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	24/03/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales - SUELTO	4474/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1154 [Resolución PR /2026/1568 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	24/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	16459/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1155 [Resolución PR /2026/1564 - [CO]	24/	resolución por cobro de la sanción en expediente sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza	430	Sancionador Medioambiental y de Actividades

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 384

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	03/26	viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, y archivo de las actuaciones - VEHÍCULO ABANDONADO	3/2026	
DECRETO 2026-1156 [Resolución PR/2026/1302 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	24/03/26	Expediente 4508/2025 --[redacted]5663[redacted] ALBERTO PRATS COSTA -- Complemento de Productividad - Por derechos de cesión voz en grabación institucional --	4508/2025	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1157 [Resolución PR/2026/1558 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	Concesión de nicho por un periodo de cinco años - Nicho SA-D015	4488/2026	Regularizaciones de Cementerio
DECRETO 2026-1158 [Resolución PR/2026/1569 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	24/03/26	Complemento de Productividad - 1er Semestre 2026	898/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1159 [Resolución PR/2026/1556 - Actuación genérica con fiscalización]	24/03/26	Gratificación por Servicios Extraordinarios (Personal Funcionario) - Auxiliares Administrativos Policía Local Febrero 2026 --	426/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1160 [Resolución PR/2026/1516 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	24/03	Expediente 4348/2026 --[redacted]82835[redacted] ANTONIO DURAN PAYAN -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje --	4348/20	Gastos, Dietas y Asistencias

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 384

	/26		26	
DECRETO 2026-1161 [Resolución PR/2026/1600 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	24/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 16328/2025 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	163288/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1162 [Resolución PR/2026/1601 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	Acuerdo de conformidad de los Servicios Técnicos municipales comunicación previa para atender a la petición de nuevo suministro para una nueva promoción de viviendas en suelo urbano	7922/2025	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1163 [Resolución PR/2026/1534 - Devolución de depósitos o fianzas presupuestarias constituidos en la Tesorería de la entidad]	24/03/26	Devolución de fianza.	4335/2026	Garantías y Avales
DECRETO 2026-1164 [Resolución PR/2026/1566 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	SIA 2568741 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4103/2026 - [redacted]5502[redacted] [redacted] -- Urbanismo. Cambio de titularidad de licencia urbanística --	4103/2026	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1165 [Resolución PR/2026/1612 - CON - [AJ] Contratos Menores]	24/03/26	Expediente 4343/2026 -- Contrato Menor de Servicios - FESTIVAL SANANFRESH BLOCKPARTY - VOL 2 --	4343/2	Contrataciones

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 384
[redacted]

			026	
DECRETO 2026-1166 [Resolución PR/2026/1560 - Reconocimiento del Derecho a la Devolución de Ingresos Indebidos de naturaleza tributaria]	24/03/26	Devolución ingreso indebido.	43732/2026	Devolución de Ingresos
DECRETO 2026-1167 [Resolución PR/2026/1561 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 13918/2025 -- Múltiples interesados -- Orden de Ejecución - Edificio calle Suiza 8, bajos, fosa séptica no autorizada contraria a normativa --	139182/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1168 [Resolución PR/2026/1589 - Aprobación de facturas fase ADO hasta 2.500 €]	24/03/26	Aprovació relació factures conjunt núm. 202600000090	45792/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1169 [Resolución PR/2026/1594 - CON - [AJ] Contratos Menores]	24/03/26	Adjudicación de contrato menor de servicios para informes urbanismo	37962/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1170 [Resolución PR/2026/1590 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	SIA 1152308 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4589/2026 -- B07833205 AGUILEAL SL -- Procedimiento General - Prolongación horario de cierre FIESTA APERTURA ES PARADIS 2026 --	45892/	Procedimiento Genérico

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 384

			026	
DECRETO 2026-1171 [Resolución PR /2026/1593 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	24/03/26	Declaración de ineficacia de titulo habilitante para el ejercicio de la actividad permanente por falta de subsanación de deficiencias sustanciales detectadas	17018/2025	Declaraciones Responsables o Comunicaciones de Actividad
DECRETO 2026-1172 [Resolución PR /2026/1557 - Actuación genérica con fiscalización]	24/03/26	Devolución Fianza definitiva depositada en el expediente de contratación de las Obras de refuerzo de firme en varias localizaciones del T. M. Sant Antoni de Portmany	4971/2022	Contrataciones
DECRETO 2026-1173 [Resolución PR /2026/1596 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 15732/2025 -- Múltiples interesados -- Orden de Ejecución --	15732/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1174 [Resolución PR /2026/1586 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Declaración de ineficacia de título habilitante por falta de subsanación de deficiencias sustanciales detectadas	4035/2016	Actividad permanente inocua (Ley 7/2013)
DECRETO 2026-1175 [Resolución PR /2026/1521 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03	SIA 1152308 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4307/2026 -- B57794620 USHUAÏA ENTERTAINMENT SL -- Procedimiento General - Prolongación horario de cierre FIESTA APERTURA UNVRS 26 --	4307/20	Procedimiento Genérico

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 384

	/26		26	
DECRETO 2026-1176 [Resolución PR /2026/1599 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	4588/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1177 [Resolución PR /2026/1617 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	46266/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1178 [Resolución PR /2026/1597 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	4473/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1179 [Resolución PR /2026/1562 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 16631/2025 -- Múltiples interesados -- Orden de Ejecución --	16631/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1180 [Resolución PR /2026/1608 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Expediente 4399/2026 -- [redacted]1627[redacted] - Cese Personal Laboral Temporal --	4399/2	Extinción de la Relación del Servicio

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 384

			026	
DECRETO 2026-1181 [Resolución PR /2026/1621 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	2320/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1182 [Resolución PR /2026/1606 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	25/03/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Reguladora de la tenencia de Animales Domésticos. - PPP SIN SEGURO	4631/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1183 [Resolución PR /2026/1615 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	25/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1579/2026-- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	1579/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1184 [Resolución PR /2026/1555 - Actuación genérica con fiscalización]	25/03/26	Gratificación por Servicios Extraordinarios (Personal Funcionario) - Policía Local Febrero 2026 --	3989/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1185 [Resolución PR /2026/1619 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	25/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 748/2026--Procedimiento Sancionador de Convivencia - NECESIDADES FISIOLÓGICAS --	748/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-	2	Resolución de inicio de procedimiento	4	Sancionador de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 364
[redacted]

1186 [Resolución PR /2026/1573 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	5/03/26	sancionador por infracción a la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales - SUELTO	472/2026	Animales
DECRETO 2026-1187 [Resolución PR /2026/1605 - CON - [AJ] Contratos Menores]	25/03/26	SIA 3016699 -- 051 OBRES MUNICIPALS -- Expediente 2520/2026 -- B57241655 ITEC INGENIEROS S.L.U.P. Contrato Menor de Servicios - Levantamiento topográfico de la parcela sita en la Calle Pou de na Maciana núm. 17 Poligono Industrial de Montecristo	252020/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1188 [Resolución PR /2026/1614 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	25/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	148032025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1189 [Resolución PR /2026/1636 - RRHH. [AJ] Anticipo de nómina]	25/03/26	Expediente 4485/2026 - [redacted]5742[redacted] -- Concesión de Anticipos Reintegrables --	448520/2026	Anticipos
DECRETO 2026-1190 [Resolución PR /2026/1639 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	25/03/26	Decreto de Personación PO 7/2026.	187320/2026	Actuaciones Judiciales
DECRETO 2026-1191 [Resolución PR /2026/1563 - Policía.	25/	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	155	Circulación e incidencias en la vía pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sede.electronica.es/portal.do
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 384

[CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	03/26		35/2025	
DECRETO 2026-1192 [Resolución PR/2026/1644 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	25/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	148022/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1193 [Resolución PR/2026/1633 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	25/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	149622/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1194 [Resolución PR/2026/1059 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	25/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	155366/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1195 [Resolución PR/2026/1641 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	25/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	17155/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1196 [Resolución PR	25	Incoación de procedimiento de ejecución para obras de conservación y mantenimiento	46	Orden de Ejecución

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 384
[redacted]

/2026/1657 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	/03/26		25/2026	
DECRETO 2026-1197 [Resolución PR /2026/1654 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	25/03/26	Decreto de levantamiento de suspensión del procedimiento y caducidad de procedimiento de restablecimiento de la legalidad urbanística y de la realidad física alterada	4620/2023	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1198 [Resolución PR /2026/1613 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	25/03/26	-- 081 COMERÇ -- Expediente 3289/2026 -- Solicitud de Autorización para el Ejercicio de Venta Ambulante - Mercados estacionales - Mercado de artesania en el Passeig de ses Fonts- Street Market y artistas pintores 2026 --	3289/2026	Autorizaciones de Venta Ambulante
DECRETO 2026-1199 [Resolución PR /2026/1632 - Reconocimiento del Derecho a la Devolución de Ingresos Indebidos de naturaleza tributaria]	26/03/26	Devolución ingreso indebido.	4695/2026	Devolución de Ingresos
DECRETO 2026-1200 [Resolución PR /2026/1652 - Actuación genérica con fiscalización]	26/03/26	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	4660/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1201 [Resolución PR /2026/1584 - Actuación genérica con fiscalización]	26/03	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	4660/	Autorización de Pagos a Justificar

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 384

	/26		2023	
DECRETO 2026-1202 [Resolución PR /2026/1582 - Actuación genérica con fiscalización]	26/03/26	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	4660/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1203 [Resolución PR /2026/1581 - Actuación genérica con fiscalización]	26/03/26	Aurtorización pagos a justificar - Autorización alcalde	4660/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1204 [Resolución PR /2026/1663 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Toma de conocimiento de Comunicación de transmisión de actividad de APARCAMIENTO en suelo urbano	4345/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1205 [Resolución PR /2026/1634 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]		Incoación de procedimiento de restablecimiento de la legalidad urbanística y de la realidad física alteradas por obras manifiestamente contrarias a la ordenación urbanística	3226/2026	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1206 [Resolución PR /2026/1630 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Acuerdo de adecuación proyecto de ejecución al proyecto básico autorizado para construcción edificio plurifamiliar con urbanización simultánea en suelo urbano	1944/2	Licencias Urbanísticas

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 384

			020	
DECRETO 2026-1207 [Resolución PR/2026/1631 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	26/03/26	Expediente 4657/2026 -- [redacted] -- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	46572/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1208 [Resolución PR/2026/1648 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	26/03/26	Complemento de Productividad - 1er Semestre 2026 --	898/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1209 [Resolución PR/2026/1629 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	26/03/26	Complemento de Productividad - 1er Semestre 2026 --	898/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1210 [Resolución PR/2026/1667 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	26/03/26	Expediente 4796/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	47962/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1211 [Resolución PR/2026/1650 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 2229/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos con identificación de la persona autora	22292/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1212 [Resolución PR	26	Expediente 2224/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos con	22	Sancionador Medioambiental y

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 384

/2026/1647 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/03/26	identificación de la persona autora	24/2026	de Actividades
DECRETO 2026-1213 [Resolución PR /2026/1618 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 12570/2025 -- [redacted]2495[redacted] Orden de Ejecución --	125700/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1214 [Resolución PR /2026/1598 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4551/2026 -- B57182354 CAN TRUY S.L. -- Derecho de Acceso a la Información Pública - Acceso a CAN COSTERA SL (MATERIALES ES CURREU) --	4551/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1215 [Resolución PR /2026/1651 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	26/03/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	2071/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1216 [Resolución PR /2026/1653 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	26/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 446/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - GRAFITIS --	446/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1217 [Resolución PR /2026/1642 -	26/03	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 437/2026-- Procedimiento Sancionador de Convivencia - ACAMPADA --	437/2	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant[redacted]
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 384
[redacted]

Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	/26		026	
DECRETO 2026-1218 [Resolución PR /2026/1643 - Medioambiente. [AJ] Decreto de apertura]	26/03/26	Expediente 3216/2026 -- [redacted] Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos - [redacted]	3216/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1219 [Resolución PR /2026/1640 - Medioambiente. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	26/03/26	Expediente 2660/2026 --Procedimiento Sancionador de Medio Ambiente (Ley de Residuos) - Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos - [redacted]	2660/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1220 [Resolución PR /2026/1386 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	26/03/26	Incoación de procedimiento sancionador por infracción urbanística por actos de edificación, construcción en suelo urbano no amparados en el título habilitante.	3968/2026	Sancionador por Infracción Urbanística
DECRETO 2026-1221 [Resolución PR /2026/1623 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	26/03/26	Decreto de Personación PO 39/2026.	4618/2026	Actuaciones Judiciales
DECRETO 2026-1222 [Resolución PR /2026/1671 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 4574/2026 -- Bienestar Animal. Solicitud de inscripción en el censo canino - Solicitud de inscripción en el censo canino- GAUSS –	4574/2026	Gestión de Animales

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 364

DECRETO 2026-1223 [Resolución PR /2026/1658 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3222/2026 --Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - Licencia 88 --	3222/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1224 [Resolución PR /2026/1664 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	SIA 2412209 -- 311 TRANSPORTS -Expediente 4496/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	4496/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1225 [Resolución PR /2026/1665 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 4374/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	4374/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1226 [Resolución PR /2026/1666 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3399/2026 -- Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - Autotaxi. Solicitud de Autoriziacion Publicidad Autotaxi licencia 72 --	3399/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1227 [Resolución PR /2026/1241 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 16275/2025 -- Autotaxi. Solicitud de sustitución definitiva de vehículo sujeto a una Licencia de Autotaxi - Sustitución definitiva Licencia estacional 29. --	16275/2025	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1228 [Resolución PR	26	Expediente 4105/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista	41	Licencias de Transporte

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 364
[redacted]

/2026/1498 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/03/26		05/2026	
DECRETO 2026-1229 [Resolución PR /2026/1495 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3718/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista	3718/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1230 [Resolución PR /2026/1492 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3673/2026 -Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	3673/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1231 [Resolución PR /2026/1485 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3552/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	3552/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1232 [Resolución PR /2026/1481 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Expediente 3542/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	3542/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1233 [Resolución PR /2026/1645 -	26/03	- Expediente 2435/2026 --Procedimiento Sancionador de Medio Ambiente (Ley de Residuos) - Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos - [redacted]	2435/	Sancionador Medioambiental y de Actividades

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 364

Medioambiente. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	/26		2026	
DECRETO 2026-1234 [Resolución PR /2026/1670 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	26/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	167786/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1235 [Resolución PR /2026/1672 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	26/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 3841/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	3841/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1236 [Resolución PR /2026/1603 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	26/03/26	Denegar solicitud de revisión liquidación.	46233/2026	Devolución de Ingresos
DECRETO 2026-1237 [Resolución PR /2026/1310 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	26/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	138600/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1238 [Resolución PR /2026/1529 - Policía. [CO] Resolución de	26/03/	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14748/	Circulación e incidencias en la vía pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 384

Finalización de Vehículos abandonados]	26		2025	
DECRETO 2026-1239 [Resolución PR /2026/1531 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	26/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14740/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1240 [Resolución PR /2026/1679 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	Cargo MULTAS TRÁFICO expedientes sancionadores.	48400/2026	Liquidación
DECRETO 2026-1241 [Resolución PR /2026/1680 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4636/2026 -- G07479728 ASOCIACION DE VECINOS DE CAN BONET -- Actividad no permanente menor - TORRADA EN EL MERENDERO CENTRO SOCIAL CAN BONET --	46362/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1242 [Resolución PR /2026/1611 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	Cargo MULTAS TRÁFICO expedientes sancionadores.	46512/2026	Liquidación
DECRETO 2026-1243 [Resolución PR /2026/1628 - Contratación. Decreto de inicio RC previo]	27/03	Inicio del procedimiento de adjudicación del contrato de obras para la renovación del revestimiento de la piscina de 25 metros de Can Coix del municipio de Sant Antoni de Portmany.	43920/20	Contrataciones

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sede.electronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 384

	/26		26	
DECRETO 2026-1244 [Resolución PR /2026/1635 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	27/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	155266/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1245 [Resolución PR /2026/1528 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	27/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	148699/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1246 [Resolución PR /2026/1609 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	27/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehiculos abandonados.	149599/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1247 [Resolución PR /2026/1604 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	27/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	149444/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1248 [Resolución PR /2026/1656 - Policía.	27/03	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	20413/	Circulación e incidencias en la vía pública

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 384
[redacted]

[CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	/26		2026	
DECRETO 2026-1249 [Resolución PR /2026/1655 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	27/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	2030/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1250 [Resolución PR /2026/1684 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	27/03/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza municipal reguladora de la Tenencia de Animales Domésticos - SITUACIÓN DE PELIGRO	4850/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1251 [Resolución PR /2026/1715 - Aprobación Nóminas]	27/03/26	Nomina Marzo 2026 --	1841/2026	Nóminas
DECRETO 2026-1252 [Resolución PR /2026/1708 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	Declaración de ineficacia de la comunicación previa por deficiencias insubsanables y falta de autorización de sectorial en materia de costas	1608/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1253 [Resolución PR /2026/1707 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	Declaración de ineficacia de la comunicación previa por deficiencias insubsanables y falta de autorización de sectorial en materia de costas	994/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 364

DECRETO 2026-1254 [Resolución PR/2026/1626 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4650/2026 -- [redacted], B07010036 INVERSIONES IBIZA, SL, [redacted] -- Derecho de Acceso a la Información Pública - Solicita información y actuaciones sobre obras hotel Palmyra Av. doctor fleming --	4650/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1255 [Resolución PR/2026/1053 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	27/03/26	REQUERIMIENTO VEHICULO [redacted]	2405/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1256 [Decreto de la convocatoria]	27/03/26	Convocatòria de la sessió ordinària de la JGL de data 31 de març de 2026.	JGL/2026/11	Convocatoria de La Junta de Gobierno Local
DECRETO 2026-1257 [Resolución PR/2026/1689 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 1814231 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3783/2026 -- G57141152 ASOCIACION CULTURAL COMUNIDAD VALENCIANA SAN ANTONI DE PORTMANY -- Actividad no permanente mayor - FALLAS 2026 --	3783/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1258 [Resolución PR/2026/1711 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 1814231 -- 121 TURISME -- Expediente 3379/2026 -- S0733001B Consejo Insular de Ibiza, S0716001C Delegación del Gobierno en Illes Balears, S0716001C Delegación del Gobierno en Illes Balears - Área Func. de Industria y Energía -- Actividad no permanente mayor - Espectáculo con artificios pirotécnicos realizados por expertos con NEC > 100 kg. --	3379/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-	2	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS	4	Licencias de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 64 de 384
[redacted]

1259 [Resolución PR /2026/1717 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	-- Expediente 4636/2026 -- G07479728 ASOCIACION DE VECINOS DE CAN BONET -- Actividad no permanente menor - TORRADA EN EL MERENDERO CENTRO SOCIAL CAN BONET --	636/2026	Actividad
DECRETO 2026-1260 [Resolución PR /2026/1726 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	- Expediente 4813/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	4813/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1261 [Resolución PR /2026/1734 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 1814231 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3783/2026 -- G57141152 ASOCIACION CULTURAL COMUNIDAD VALENCIANA SAN ANTONI DE PORTMANY -- Actividad no permanente mayor - FALLAS 2026 --	3783/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1262 [Resolución PR /2026/1724 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3735/2026 -- B56365216 Teru Teru Production SL -- Actividad no permanente inocua - Sesión fotográfica para revista francesa Harper's Bazaar --	3735/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1263 [Resolución PR /2026/1721 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	27/03/26	Expediente 17222/2025 -- Q2827003A Tesoreria General de la Seguridad Social, [redacted]3349[redacted] Manuel Fernandez Otero -- Contratación Personal Laboral Temporal - Sustitución puesto reservado por licencia asuntos propios (Francisco Torres Nieto) --	17222/2025	Nombramientos
DECRETO 2026-1264 [Resolución PR /2026/1742 - [AJ]	27/	SIA 1814231 -- 121 TURISME -- Expediente 3379/2026 -- S0733001B Consejo Insular de Ibiza, S0716001C Delegación del Gobierno en	337	Licencias de Actividad

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 384
[redacted]

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	03/26	Illes Balears, S0716001C Delegación del Gobierno en Illes Balears - Área Func. de Industria y Energia -- Actividad no permanente mayor - Espectáculo con artificios pirotécnicos realizados por expertos con NEC > 100 kg. --	9/2026
DECRETO 2026-1265 [Resolución PR/2026/1360 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	Declaración de ineficacia de titulo habilitante para el ejercicio de la actividad permanente por falta de subsanación de deficiencias sustanciales detectadas	9898/2024	Declaraciones Responsables o Comunicaciones de Actividad
DECRETO 2026-1266 [Resolución PR/2026/1709 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3199/2026 - [redacted]7322[redacted] - Derecho de Acceso a la Información Pública - [redacted], --	3199/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1267 [Resolución PR/2026/1705 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4702/2026 -- B57740839 PATIO BLANCO & BOAS DE IBIZA, S.L. -- Derecho de Acceso a la Información Pública - DERECHO DE ACCESO --	4702/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1268 [Resolución PR/2026/1745 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	Expediente 4869/2026 -- [redacted]5146[redacted] VICENTE MARI VICENTE -- Excedencia Voluntaria (Personal Laboral) --	4869/2026	Excedencias y otras Situaciones Administrativas
DECRETO 2026-1269 [Resolución PR/2026/1749 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	30/03/	Expediente 2391/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos.	2391/2	Sancionador Medioambiental y de Actividades

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 384

	26		0026	
DECRETO 2026-1270 [Resolución PR/2026/1737 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	30/03/26	Expediente 2397/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	23972026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1271 [Resolución PR/2026/1723 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	Expediente 4925/2026 - [redacted]5756[redacted]Ana Belén Pardo Fernández -- Sustitución del puesto de Intervención - días 30 y 31 de marzo 2026 --	49252026	Nombramientos
DECRETO 2026-1272 [Resolución PR/2026/1692 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	30/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4858/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	48582026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1273 [Resolución PR/2026/1686 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	30/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4854/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	48542026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1274 [Resolución PR/2026/1714 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	30/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	175072	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 67 de 384
[redacted]

			0025	
DECRETO 2026-1275 [Resolución PR/2026/1677 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	30/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4837/2026-- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	4837/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1276 [Resolución PR/2026/1682 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	30/03/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4847/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	4847/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1277 [Resolución PR/2026/1750 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	30/03/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	2561/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1278 [Resolución PR/2026/1753 - Aprobación de facturas fase ADO hasta 2.500 €]	30/03/26	Aprovació relació factures conjunt núm. 202600000101	5011/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1279 [Resolución PR/2026/1751 - Aprobación de facturas fase O]	30/03/26	Aprovació relació de factures - Fase O conjunto 100 --	5008/2026	Intervención y Control Interno

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 384

DECRETO 2026-1280 [Resolución PR/2026/1674 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Aprovació prestacions econòmiques serveis socials	4818/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1281 [Resolución PR/2026/1759 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Expediente 4716/2026 -- -- Procedimiento General -Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor	4716/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1282 [Resolución PR/2026/1766 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1514/2019 -- [redacted] -- Licencia Urbanística - Licencia para instalar una estructuras metálicas para la terraza y salida de vivienda --	1514/2019	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1283 [Resolución PR/2026/1747 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1040/2026 -- [redacted] -- Orden de Ejecución - orden de ejecución Polígono 1 [redacted]	1040/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1284 [Resolución PR/2026/1746 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 11617/2025 -- S2811001C Subdirección General de Recursos y Relaciones con los Tribunales [redacted] -- Orden de Ejecución --	11617/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1285 [Resolución PR	31	Expediente 5664/2014 -- [redacted]	56	Restauración de la Legalidad

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 384
[redacted]

/2026/1683 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/03/26	[redacted]	64/2014	urbanistica de Obras finalizadas sin licencia o sin ajustarse a sus Determinaciones
DECRETO 2026-1286 [Resolución PR /2026/1797 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Expediente 4728/2026 -- 4 Procedimiento General - Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor	4728/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1287 [Resolución PR /2026/1795 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Expediente 4723/2026 -- Procedimiento General - Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor --	4723/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1288 [Resolución PR /2026/1794 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Expediente 4722/2026 -- Procedimiento General - Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor	4722/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1289 [Resolución PR /2026/1792 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Expediente 4719/2026 -- Procedimiento General - Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor --	4719/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1290 [Resolución PR /2026/1662 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4346/2026 [redacted] 7514[redacted] [redacted] B57916306 SA CALMA TALAMANCA PITIUSA S.L., H24763427 CDAD PROP EDIFICIO DEL MAR 14 -- Actividades.	4346/	Licencias de Actividad

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 384

	/26	Comunicación de transmisión de actividad - APARCAMIENTO CDAD PROP EDIFICIO DEL MAR 14. PLANTA SÓTANO --	2026	
DECRETO 2026-1291 [Resolución PR/2026/1627 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1604/2026 -- B61235164 CASLLOGUER SL -- Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehículos - Calle Es Vedra 2 --	1604/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1292 [Resolución PR/2026/1802 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	31/03/26	Incoación de procedimiento de ejecución para obras de conservación y mantenimiento	5124/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1293 [Resolución PR/2026/1793 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	31/03/26	Incoación de procedimiento de ejecución para obras de conservación y mantenimiento en suelo rústico	4572/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1294 [Resolución PR/2026/1668 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	31/03/26	Incoación de procedimiento para la exigencia de subsanación de deficiencias detectadas en Informe de Inspección de Edificios	1493/2025	Inspecciones Técnicas de Edificios
DECRETO 2026-1295 [Resolución PR/2026/1805 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03	Expediente 1942/2026 -Bienestar Animal. Solicitud de inscripción en el censo canino - Solicitud de inscripción en el censo canino-NEGRITO --	1942/20	Gestión de Animales

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 71 de 384

	/26		26	
DECRETO 2026-1296 [Resolución PR /2026/1814 - DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Aprobación de informe municipal relativo al Plan Director Sectorial de Equipamientos Comerciales de Ibiza	50720/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1297 [Resolución PR /2026/1804 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	31/03/26	Desistimiento de la petición.	73556/2025	Garantías y Avales
DECRETO 2026-1298 [Resolución PR /2026/1696 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento residual de vehículos abandonados.	21082026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1299 [Resolución PR /2026/1694 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	21062026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1300 [Resolución PR /2026/1681 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	20692026	Circulación e incidencias en la vía pública

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 72 de 384
[redacted]

DECRETO 2026-1301 [Resolución PR /2026/1685 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	20837/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1302 [Resolución PR /2026/1675 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	20477/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1303 [Resolución PR /2026/329 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	13921/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1304 [Resolución PR /2026/1733 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual e vehículos abandonados.	36444/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1305 [Resolución PR /2026/1729 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento residual de vehículos abandonados.	36443/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1306 [Resolución PR	31	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	36	Circulación e incidencias en la

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 384

/2026/1727 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	/03/26		42/2026	vía pública
DECRETO 2026-1307 [Resolución PR /2026/1713 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	36499/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1308 [Resolución PR /2026/1706 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	138832/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1309 [Resolución PR /2026/1716 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	149582/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1310 [Resolución PR /2026/1731 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	31/03/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	148700/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1311 [Resolución PR	31	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	36	Circulación e incidencias en la

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 384

/2026/1739 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	/03/26		47/2026	vía pública
DECRETO 2026-1312 [Resolución PR /2026/1736 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados .	36466/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1313 [Resolución PR /2026/1743 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	31/03/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	21092/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1314 [Resolución PR /2026/1798 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Expediente 4729/2026 -- Procedimiento General - Solicitud de autorización de arrendamiento de vehículos con conductor	47299/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1315 [Resolución PR /2026/1807 - CON - [AJ] Contratos Menores]	1/04/26	Contrato Menor de Servicios para la contratación de la implantación del Plan de Emergencias Municipal (PEMU) y del Plan de Actuación Local frente a Inundaciones (PAMIN) del municipio de Sant Antoni de Portmany	32955/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1316 [Resolución PR /2026/1676 - Policía. [AJ] Resolución de Finalización de	1/04/	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	3872/	Circulación e incidencias en la vía pública

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 75 de 384

Vehículos abandonados]	26		026	
DECRETO 2026-1317 [Resolución PR/2026/1775 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	1/04/26	Expediente 2235/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	2235/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1318 [Resolución PR/2026/1771 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	1/04/26	Expediente 152/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	152/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1319 [Resolución PR/2026/1799 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Expediente 5178/2026 -- [redacted]5756[redacted] Ana Belén Pardo Fernández -- Sustitución del puesto de Intervención --	5178/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1320 [Resolución PR/2026/1820 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Expediente 6534/2025 -- [redacted]5563[redacted] LAURA GOMEZ RIBAS -- Contratación Personal Laboral Temporal --	6534/2025	Nombramientos
DECRETO 2026-1321 [Resolución PR/2026/1812 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	1/04/26	Contrato Menor de Suministro - En régimen de alquiler de la carpa y las haymas para la Ruta de la Sal 2026 --	4466/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-	1	Expediente 3170/2026 -- B63259279 AEFA-LES	3	Contrataciones

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 76 de 384
[redacted]

1322 [Resolución PR /2026/1735 - CON - [AJ] Contratos Menores]	10/04/26	MILLS SL -- Contrato Menor de Servicios - Ofrecer los servicios del programa Les Mills BodyPump y Bodycombat en la instalación de fitnnes del Complex Esportiu Can Coix --	170/2026	
DECRETO 2026-1323 [Resolución PR /2026/1835 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	Expediente 15222/2024 -- Múltiples interesados -- Creación, Ampliación o Concesión Licencias de Auto-Taxi - Pla estacional 2025-2026 -	15222/2024	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1324 [Resolución PR /2026/1836 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	SIA 2566979 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5239/2026 -- Ampliación horario de cierre - FIESTA LA VERBENITA - SEMANA SANTA 2026 --	5239/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1325 [Resolución PR /2026/1791 - Actuación genérica con fiscalización]	10/04/26	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	46600/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1326 [Resolución PR /2026/1808 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	SIA 1814232 -- 111 ESPORTS -- Expediente 4804/2026 -- G16642274 CLUB ESPORTIU IBIZASPORT -- Actividad no permanente inocua - BBQ y Pasta Party. Comedor de la Vuelta a Ibiza MTB 2026 los días 3, 4 y 5 de abril --	4804/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1327 [Resolución PR /2026/1831 - [AJ]	10	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	516	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 77 de 384
[redacted]

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	4/26		9/2026	Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1328 [Resolución PR/2026/1833 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	5158/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1329 [Resolución PR/2026/1806 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	5185/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1330 [Resolución PR/2026/1841 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	Contrato Menor de Suministro - En régimen de alquiler de la carpa y las haymas para la Ruta de la Sal 2026 --	4466/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1331 [Resolución PR/2026/1844 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04/26	-- Expediente 4380/2026 -- G16642274 CLUB ESPORTIU IBIZASPORT -- Licencia de actividad - XXV Vuelta a Ibiza junior 2026, a celebrar los días del 2 a 5 de abril --	4380/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1332 [Resolución PR/2026/1846 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1/04	SIA 1814232 -- 111 ESPORTS -- Expediente 4804/2026 -- G16642274 CLUB ESPORTIU IBIZASPORT -- Actividad no permanente inocua - BBQ y Pasta Party. Comedor de la Vuelta a Ibiza MTB 2026 los días 3, 4 y 5 de abril --	4804/2	Licencias de Actividad

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 384

	/26		026	
DECRETO 2026-1333 [Resolución PR /2026/1757 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	6/04/26	Expediente 43/2022 -- Múltiples interesados -- Provisión y Nombramiento del Puesto de Jefe de Policía Local (Libre Designación) - Mediante Comisión de Servicios Voluntaria --	43/2022	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1334 [Resolución PR /2026/1625 - Actuación genérica con fiscalización]	6/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 12087 /2025 - [redacted]5482[redacted] TOMAS MONZO CASSIN, [redacted]4368[redacted] - Provisión y Nombramiento del Puesto de Jefe de Policía Local (Libre Designación) - Mediante Comisión de Servicios Voluntaria --	1208 7/2025	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1335 [Resolución PR /2026/1838 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	SIA 1152673 -- 011 ALCALDIA -- Expediente 5301/2026 -- Sustitución del Alcalde - Sustitución del Alcalde del 9 al 12 de abril de 2026, ambos inclusive --	5301/2026	Delegaciones y Avocaciones de Competencias
DECRETO 2026-1336 [Resolución PR /2026/1815 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	-- 081 COMERÇ -- Expediente 3899/2026 -- B67636951 CONCEPT RECORDS MANGMENT SL -- Actividad no permanente menor - Rock Nights Festival 2026 --	3899/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1337 [Resolución PR /2026/1826 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	7/04/26	Decreto de Personación PO 2/2026.	4794/2026	Actuaciones Judiciales
DECRETO 2026-	7	Expediente 2390/2022. Nombramiento de	2	Protección de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://portalciudadano.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 79 de 384

1338 [Resolución PR /2026/1816 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/04/26	Delegado de Protección de Datos.	390/2022	Datos de Carácter Personal
DECRETO 2026-1339 [Resolución PR /2026/1796 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Cargo MULTAS TRÁFICO expedientes sancionadores.	51733/20266	Liquidación
DECRETO 2026-1340 [Resolución PR /2026/1849 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 1327 /2022	13277/20222	Modificaciones de las Condiciones de Trabajo
DECRETO 2026-1341 [Resolución PR /2026/1828 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Expediente 5216/2026 -- [redacted]5650[redacted] JUAN SUAREZ MARI -- Excedencia Voluntaria por Prestación de Servicios en el Sector Público (Personal Funcionario) --	52166/20266	Excedencias y otras Situaciones Administrativas
DECRETO 2026-1342 [Resolución PR /2026/1020 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	7/04/26	011 ALCALDIA -- Expediente 2755/2026 -- [redacted]1775[redacted] JORGE NACHER SELVA -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Dietes viatge a València, dia 4 de febrer, Jorge Nacher Selva --	27555/20266	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1343 [Resolución PR /2026/1839 - Sancionadores.	7/04	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	41000	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 364
[redacted]

[CO] Decreto de apertura]	/26		/2026	
DECRETO 2026-1344 [Resolución PR /2026/1821 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Expediente 17574/2025. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos con identificación de la persona autora	175744/2025	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1345 [Resolución PR /2026/1818 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	7/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	51999/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1346 [Resolución PR /2026/1819 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	7/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal reguladora del ruido y las vibraciones del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany - PUERTAS ABIERTAS	125055/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1347 [Resolución PR /2026/1783 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	7/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	50788/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1348 [Resolución PR /2026/1781 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/	resolución dando por finalizado el procedimiento sancionador, con archivo de las actuaciones. – OVP SIN LICENCIA.	5898/	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 384
[redacted]

	26		2024	
DECRETO 2026-1349 [Resolución PR /2026/1758 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	7/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	5062/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1350 [Resolución PR /2026/1768 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	7/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	5066/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1351 [Resolución PR /2026/1773 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	7/04/26	Inadmisión de alegaciones en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	8702/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1352 [Resolución PR /2026/1741 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	7/04/26	XPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1329/2026--Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	1329/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1353 [Resolución PR /2026/1859 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	resolución definitiva procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	8732/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-	7	Resolución de inicio de procedimiento	5	Sancionador por

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 384

1354 [Resolución PR /2026/1843 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	/04/26	sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	2000/2026	Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1355 [Resolución PR /2026/1847 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Resolución definitiva procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	2997/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1356 [Resolución PR /2026/1853 - Actuación genérica con fiscalización]	7/04/26	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	46600/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1357 [Resolución PR /2026/1856 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Expediente 5152/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	51526/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1358 [Resolución PR /2026/1823 - CON - [AJ] Contratos Menores]	7/04/26	Contracto menor de obras para la adecuación de parcela con emplazamiento en la Avinguda Portmany núm. 12 para destinarla a aparcamiento público gratuito de vehiculos con carácter provisional.	4242/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1359 [Resolución PR	7/04	Expediente 14118/2024 - Solicitud de Incidencias relacionadas con Limpieza, Control y	14111	Circulación e incidencias en la vía pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 364

/2026/1868 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/26	/o Poda - Requerimiento a la propiedad para la retirada de residuos en la parcela rústica del camí des Amaradors --	8/2024	
DECRETO 2026-1360 [Decreto de la convocatoria]	7/04/26	Convocatòria de la sessió ordinària de la JGL de data 9 d'abril de 2026.	JGL/2026/12	Convocatoria de La Junta de Gobierno Local
DECRETO 2026-1361 [Resolución PR /2026/1863 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	Resolución de finalización de procedimiento sancionador en materia de actividades por reconocimiento de la responsabilidad y pago anticipado	1514 9/2025	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1362 [Resolución PR /2026/1779 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	7/04/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 16889/2025 -- B57674004 EL CLODENIS IBIZA SL, B87691507 GOLD & UNIC EVENTS SL, N0393853G U-ROB AG -- Orden de Ejecución --	16889/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1363 [Resolución PR /2026/1769 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	8/04/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abanadonados.	2113/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1364 [Resolución PR	8/	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos	17	Sancionador Medioambiental y

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 84 de 384
[redacted]

/2026/1869 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26	y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	092/2025	de Actividades
DECRETO 2026-1365 [Resolución PR /2026/1870 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	171012025	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1366 [Resolución PR /2026/1761 - Actuación genérica con fiscalización]	8/04/26	SIA 1152776 -- 023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 2905/2025 -- Múltiples interesados -- Selección Personal Laboral - 1 Plaza OFICIAL BRIGADA OBRAS, Turno Libre. OEP 2022 --	290/2025	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1367 [Resolución PR /2026/1866 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	394/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1368 [Resolución PR /2026/1861 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Expediente 5164/2026 --Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	516/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1369 [Resolución PR /2026/1701 - RR.	8/0	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 4735/2026 -- [redacted]5165[redacted] Catalina Torres Costa -- Nombramiento Personal Funcionario Interino --	473	Nombramientos

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 85 de 384

HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	4/26		5/2026	
DECRETO 2026-1370 [Resolución PR/2026/1787 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	8/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 4871/2026 -- [redacted]3349[redacted]Manuel Fernandez Otero -- Contratación Personal Laboral Temporal --	4871/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1371 [Resolución PR/2026/1752 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	8/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 4870/2026 -- [redacted]5146[redacted]VICENTE MARI VICENTE -- Contratación Personal Laboral Temporal --	4870/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1372 [Resolución PR/2026/1883 - CON - [AJ] Contratos Menores]	8/04/26	Expediente 162/2026 -- B16550493 ESSEX MAINTENANCE SL -- Contrato menor de obras de sustitución y reparación de cerramiento pista deportiva de Ceip Can Coix y Ceip Guillem de Montgri del término municipal de Sant Antoni de Portmany --	162/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1373 [Resolución PR/2026/1894 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	8/04/26	Contrato Menor de Servicios (solventa reparo) - Servicio de Free Tours temporada 2026	4851/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1374 [Resolución PR/2026/1864 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Resolución de procedimiento de orden de ejecución de obras de conservación y mantenimiento en suelo urbano	17577/2	Orden de Ejecución

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 86 de 384

			0025	
DECRETO 2026-1375 [Resolución PR/2026/1858 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Resolución de procedimiento de orden de ejecución de obras de conservación en suelo urbano	2234/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1376 [Resolución PR/2026/1855 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Resolución de finalización del procedimiento sancionador por pago de la sanción y reconocimiento de la responsabilidad	15649/2025	Sancionador por Infracción Urbanística
DECRETO 2026-1377 [Resolución PR/2026/1851 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4704/2026 -- B25928789 PANTALU S.L, B57697310 ES VEDRA O ES MENTIRA, SL -- Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - COMIDA PARA LLEVAR, C/SANT MATEU, 2 EXP:1577/2014 --	4704/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1378 [Resolución PR/2026/1852 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Denegación de licencia de vado permanente para entrada y salida de vehículos en suelo urbano por incumplimiento de las condiciones para su otorgamiento	4950/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1379 [Resolución PR/2026/1827 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4517/2026 -- B25928789 PANTALU S.L, [redacted]5580[redacted] ANA ELENA PRATS BEELTE, B16672685 PRATS BEELTE, S.L. -- Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - RESTAURANTE "PROMENADE" Antes LEOPARD / TOPES --	4517/2	Licencias de Actividad

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 87 de 384

			026	
DECRETO 2026-1380 [Resolución PR /2026/1710 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3461/2026 [redacted] 6739 [redacted] - Derecho de Acceso a la Información Pública - [redacted]	346 1/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1381 [Resolución PR /2026/1898 - CON - [AJ] Contratos Menores]	8/04/26	Expediente 3752/2026 -- Contrato Menor de Servicios -- Entránsito 2026. Alojamiento artistas	3752/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1382 [Resolución PR /2026/1884 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	SIA 2840971 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3757/2026 -- A07711948 TOJUACA IBIZA, SOCIEDAD ANONIMA -- Actividades. Declaración responsable de cambio de titularidad de actividad - HOTEL FLEMING --	3757/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones de Actividad
DECRETO 2026-1383 [Resolución PR /2026/1860 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1201/2026 -- [redacted] 1887 [redacted] 3469 [redacted] 4144653 [redacted] - Orden de Ejecución --	1201/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1384 [Resolución PR /2026/1857 - Aprobación de facturas fase ADO hasta 2.500 €]	8/04/26	Aprovació relació de factures conjunt núm. 202600000108	5413/2026	Intervención y Control Interno

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 88 de 384

DECRETO 2026-1385 [Resolución PR /2026/1878 - Actuación genérica con fiscalización]	8/04/26	Autorización de Pagos a Justificar - Autorización al Alcalde --	4660/2023	Autorización de Pagos a Justificar
DECRETO 2026-1386 [Resolución PR /2026/1896 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Expediente 5396/2026 ---- Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - TAXI 55 --	5396/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1387 [Resolución PR /2026/1897 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Expediente 5388/2026 -- -- Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - Taxi 55 estacional --	5388/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1388 [Resolución PR /2026/1876 - DECRETO DE FINALIZACIÓN]	8/04/26	Autorización de ampliación horario fiesta apertura establecimiento sala de fiestas	5500/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1389 [Resolución PR /2026/1740 - Actuación genérica con fiscalización]	8/04/26	Devolución Fianza definitiva depositada en el expediente de contratación de las Obras para sustitución de pistas de pádel y urbanización del entorno en el complejo deportivo can Coix del TM de Sant Antoni de Portmany.	4485/2021	Contrataciones
DECRETO 2026-1390 [Resolución PR /2026/1886 - RRHH.	9/0	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5502/2026 -- [redacted]5343[redacted] [redacted] Concesión de Anticipos Reintegrables	550	Anticipos

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 384

[AJ] Anticipo de nómina]	4/26	--	2/2026	
DECRETO 2026-1391 [Resolución PR/2026/1879 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	Sustitución del puesto de Secretaria - 9 de abril de 2026	50322/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1392 [Resolución PR/2026/1867 - Actuación genérica con fiscalización]	9/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 3137/2025 -- Múltiples interesados -- Selección Personal Funcionario Turno Libre - 1 Plaza TÈCNICO MEDIO RECURSOS HUMANOS OEP 2025 --	31377/2025	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1393 [Resolución PR/2026/1880 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	9/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	55443/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1394 [Resolución PR/2026/1888 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	9/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	49455/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1395 [Resolución PR/2026/1901 - Medioambiente. [AJ] Decreto de apertura]	9/04	Expediente 5633/2026 -- - Procedimiento Sancionador de Medio Ambiente (Ley de Residuos) - Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos con identificación de la persona autora.(Calle Btme Vte Ramón esquina Soledad) --	56332/	Sancionador Medioambiental y de Actividades

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 90 de 364

	/26		026
DECRETO 2026-1396 [Resolución PR/2026/1891 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	9/04/26	036 EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 804/2026 -- A03960664 SECK TALLA -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - GAS DE LA RISA --	804/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1397 [Resolución PR/2026/1887 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	9/04/26	034 RESPONSABILITAT PATRIMONIAL -- Expediente 6600/2025 -- Responsabilidad Patrimonial de la Administración Pública.	660000/2025	Responsabilidad Patrimonial
DECRETO 2026-1398 [Resolución PR/2026/1881 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	Expediente 2101/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos con identificación de la persona autora	2101/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1399 [Resolución PR/2026/1873 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	resolución de caducidad y reapertura del expediente sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de Ocupación de la Vía Pública - OVP SIN LICENCIA	117122/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1400 [Resolución PR/2026/1900 - CON - [AJ] Contratos Menores]	9/04/26	Contrato Menor de Servicios - Servicio de Free Tours temporada 2026	48511/2026	Contrataciones

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 91 de 384
[redacted]

DECRETO 2026-1401 [Resolución PR /2026/1903 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	560/4/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1402 [Resolución PR /2026/1885 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	Prestación del Servicio de Ayuda a domicilio	526/1/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1403 [Resolución PR /2026/1912 - CON - [AJ] Contratos Menores]	9/04/26	Expediente 165/2026 -- [redacted]7491[redacted] TULIO ENRIQUE DIAZ GONZALEZ -- Contrato menor de obras de trabajos de carpintería en Ceip Sant Antoni, Ceip Buscastell, Ceip Sant Mateu de Baix del término municipal de Sant Antoni de Portmany --	165/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1404 [Resolución PR /2026/1924 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehiculos abandonados]	9/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	1760/1/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1405 [Resolución PR /2026/1922 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehiculos abandonados]	9/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	1487/2/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1406 [Resolución PR	9/	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados	17	Circulación e incidencias en la

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 92 de 384

/2026/1917 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	04/26		624/2025	vía pública
DECRETO 2026-1407 [Resolución PR /2026/1918 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	9/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	1481 8/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1408 [Resolución PR /2026/1904 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4946/2026 -- G07479728 ASOCIACIÓN DE VECINOS DE CAN BONET -- Actividad no permanente menor - Paella homenaje al socio 2026 --	4946/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1409 [Resolución PR /2026/1913 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	9/04/26	Aprovació relació de factures - Conjunt 106	5416/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1410 [Resolución PR /2026/1801 - Aprobación de facturas fase ADO hasta 2.500 €]	9/04/26	Aprovació relació de factures conjunt núm. 202600000102	5110/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1411 [Resolución PR /2026/1905 -	9/0	Asistencias de concejales a órganos colegiados - Mes de Marzo 2026	297	Gastos, Dietas y Asistencias

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 93 de 384
[redacted]

Actuación genérica con fiscalización]	4/26		5/2026	
DECRETO 2026-1412 [Resolución PR/2026/1930 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	10/04/26	Expediente 1165/2026 -- [redacted] -- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	1165/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1413 [Resolución PR/2026/1926 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	10/04/26	Expediente 1447/2026 -- Múltiples interesados -- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	1447/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1414 [Resolución PR/2026/1923 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	10/04/26	Expediente 1168/2026 -- Múltiples interesados -- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	1168/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1415 [Resolución PR/2026/1921 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	10/04/26	Expediente 1446/2026 - [redacted] Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	1446/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1416 [Resolución PR/2026/1919 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	10/04/	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1353/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	1353/2	Sancionador por Infracción de Normativa

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 94 de 384

	26		026	
DECRETO 2026-1417 [Resolución PR/2026/1925 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	10/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1324/2026-- Procedimiento Sancionador de Convivencia - NECESIDADES FISIOLÓGICAS --	1324/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1418 [Resolución PR/2026/1908 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	10/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza municipal reguladora de la Tenencia de Animales Domésticos - SIN CENSAR	359/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1419 [Resolución PR/2026/1907 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	10/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza municipal reguladora de la Tenencia de Animales Domésticos - CARTILLA SIN ACTUALIZAR (NO VACUNACIÓN)	358/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1420 [Resolución PR/2026/1890 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	10/04/26	Complemento de Productividad - 1er Semestre 2026 --	898/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1421 [Resolución PR/2026/1899 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5435/2026 -- R0700026H OBISPADO DE IBIZA Y FORMENTERA -- Derecho de Acceso a la Información Pública - Vista y copia de la licencia de iglesia sagrada familia Carrer Pruneres 2 --	5435/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1422 [Resolución PR/2026/1872 - [AJ]	10/	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5379/2026 -- [redacted]3132[redacted] -- Derecho de	537	Acceso a la Información Pública

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://portalvirtual.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 95 de 384

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26	Acceso a la Información Pública - DERECHO DE ACCESO --	9/2026	
DECRETO 2026-1423 [Resolución PR/2026/1902 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 14825/2025 -- [redacted] Derecho de Acceso a la Información Pública - DERECHO DE ACCESO P17-73 --	14825/2025	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1424 [Resolución PR/2026/1893 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	Resolución de Derecho de Acceso a la Información Pública	5426/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1425 [Resolución PR/2026/1909 - CON - [AJ] Contratos Menores]	10/04/26	Expediente 161/2026 -- B56211410 Parquets 1900, S.L. -- Contrato menor de obras de sustitución de suelo linóleo en gimnasio de Ceip Cervantes del término municipal de Sant Antoni de Portmany --	161/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1426 [Resolución PR/2026/1837 - Compensación de deudas]	10/04/26	Compensación de deudas Casa Mestret S.l. --	5193/2026	Deudas
DECRETO 2026-1427 [Resolución PR/2026/1938 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	10/04/	- 036 EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 734/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	734/20	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 384

	26		26	
DECRETO 2026-1428 [Resolución PR/2026/1935 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	10/04/26	Resolución de inicio del procedimiento de responsabilidad patrimonial 14150/2025.	14150/2025	Responsabilidad Patrimonial
DECRETO 2026-1429 [Resolución PR/2026/1910 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	10/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	5499/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1430 [Resolución PR/2026/1927 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	10/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales - SUELTO	5700/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1431 [Resolución PR/2026/1937 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	10/04/26	Expediente 16884/2025. Expropiació drets reals i ocupació temporal terrenys projecte Millora de sanejament i depuració -EBAR	16884/2025	Expropiaciones Forzosas
DECRETO 2026-1432 [Resolución PR/2026/1933 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	10/04/26	Aprovació relació de factures - Conjunt 103	5119/2	Intervención y Control Interno

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 97 de 384
[redacted]

			026	
DECRETO 2026-1433 [Resolución PR/2026/1945 - Aprobación facturas fase O - Observaciones]	10/04/26	Aprovació de relació de factures conjunt núm. 202600000113	57400/2026	Intervención y Control Interno
DECRETO 2026-1434 [Resolución PR/2026/1934 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	10/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14828/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1435 [Resolución PR/2026/1928 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	10/04/26	Resolución definitiva del procedimiento residual de vehículos abandonados	17614/2025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1436 [Resolución PR/2026/1951 - Otras formas de altas de empleados públicos]	13/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5693/2026 -- [redacted]1135[redacted] MANUELA CASTEL CASTEL -- Contratación Personal Laboral Fijo - Subrogación e integración de trabajadora procedente de OBRES I SERVEIS SANT ANTONI 2005, S.A. (OSSAN 2005 SA) --	56933/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1437 [Resolución PR/2026/1950 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5550/2026 -- [redacted]6753[redacted] [redacted]35737[redacted] [redacted] -- Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - Cambio de titularidad de MACONDO --	55500/20	Licencias de Actividad

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 90 de 364

	/26		26	
DECRETO 2026-1438 [Resolución PR/2026/1947 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	Resolución de concesión de derecho de acceso a la información pública urbanística	172199/2025	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1439 [Resolución PR/2026/1920 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5634/2026 -- B25904699 HOSTELERIA IBIZA, SLU, B16574055 KOPPITAS PORTMANY, SOCIEDAD LIMITADA -- Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - MANSELL (ANTIGUO KOPPAS) --	5634/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1440 [Resolución PR/2026/1961 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	Concesión de nicho por un periodo de cinco años -- SA-G169	58133/2026	Regularizaciones de Cementerio
DECRETO 2026-1441 [Resolución PR/2026/1962 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5830/2026 - [redacted]5756[redacted] Ana Belén Pardo Fernández -- Sustitución del puesto de Intervención --	58306/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1442 [Resolución PR/2026/1966 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	Denegación de devolución de TOVP.	33562/	Devolución de Ingresos

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 384
[redacted]

			0 2 6	
DECRETO 2026-1443 [Resolución PR /2026/1669 - Devolución de depósitos o fianzas presupuestarias constituidos en la Tesorería de la entidad]	13/04/26	Devolución de fianza.	126532/2025	Garantías y Avales
DECRETO 2026-1444 [Resolución PR /2026/1817 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	13/04/26	Desistimiento de petición de devolución.	89932/2025	Garantías y Avales
DECRETO 2026-1445 [Resolución PR /2026/1975 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	14/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	5071/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1446 [Resolución PR /2026/1976 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	14/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	5060/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1447 [Resolución PR /2026/1932 - RR. HH. Aprobación de los gastos derivados de los compromisos	14/04/26	Expediente 1400/2026 -- [redacted]5481[redacted] NOELIA ORTIZ COSTA -- Ayudas Escolares y Becas Escolaridad de hijos - Primer trimestre 2026 --	14002	Derechos y Deberes Retributivos

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 100 de 384
[redacted]

de acción social a favor de los empleados públicos]			026	
DECRETO 2026-1448 [Resolución PR/2026/1756 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	14/04/26	121 TURISME -- Expediente 3919/2026 -- [redacted]5217[redacted] Miguel Tur Contreras -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Asistencia presentación de la Ruta de la Sal 2026 en Barcelona - 10 marzo --	391919/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1449 [Resolución PR/2026/1973 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Conceder]	14/04/26	Expediente 4368/2026 -- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	43688/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1450 [Resolución PR/2026/1974 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	14/04/26	036 EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 649/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	649/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1451 [Resolución PR/2026/1965 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	14/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 3361/2026 --Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES.	33612/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1452 [Resolución PR/2026/1939 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	14/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la via pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	57477/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-	1	Aprovació relació de factures fase O	5	Intervención y

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 101 de 384

1453 [Resolución PR /2026/1972 - Aprobación facturas fase O - Observaciones]	4/04/26		790/2026	Control Interno
DECRETO 2026-1454 [Decreto de la convocatoria]	14/04/26	Convocatòria de la sessió ordinària de la JGL de data 16 d'abril de 2026.	JGL/2026/13	Convocatoria de La Junta de Gobierno Local
DECRETO 2026-1455 [Resolución PR /2026/1991 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	14/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	504/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1456 [Resolución PR /2026/1977 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	14/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	503/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1457 [Resolución PR /2026/1990 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	14/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7 /2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	503/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1458 [Resolución PR	14	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones	80	Sancionador por Infracción de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 102 de 384
[redacted]

/2026/1989 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	/04/26	- MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	7/2026	Normativa
DECRETO 2026-1459 [Resolución PR /2026/1960 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	14/04/26	Expediente 11789/2024 -- G07305717 CLUB CICLISTA SAN ANTONIO -- Subvención directa instrumentalizada mediante convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany y el Club Ciclista San Antonio en conmemoración de su 50 aniversario. -- Requerimiento devolución parcial subvención.	11789/2024	Concesión de Subvenciones
DECRETO 2026-1460 [Resolución PR /2026/2004 - Compensación de deudas]	14/04/26	Compensación de deudas Frutas Castaño S.L.	58533/2026	Deudas
DECRETO 2026-1461 [Resolución PR /2026/1994 - Aplazamiento o Fraccionamiento de Deudas]	14/04/26	Fraccionamiento deudas Exp. 2997/2026 a I.M.P.R	57522/2026	Deudas
DECRETO 2026-1462 [Resolución PR /2026/1992 - Aplazamiento o Fraccionamiento de Deudas]	14/04/26	Fraccionamiento deudas Exp. 873/2026 a F.P	57533/2026	Deudas
DECRETO 2026-1463 [Resolución PR /2026/2015 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 3863/2026 --Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	3863/	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 103 de 384
[redacted]

	/26		2026	
DECRETO 2026-1464 [Resolución PR /2026/2002 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	15/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1505/2026-- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	1505/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1465 [Resolución PR /2026/1998 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Expediente 4607/2025 -- [redacted]5146[redacted]VICENTE MARI VICENTE -- Movilidad Funcional - Asignación de funciones de Oficial Brigada Obras (Superior Categoría) --	4607/2025	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1466 [Resolución PR /2026/1996 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1152646 -- 036 EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4223/2026 Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	4223/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1467 [Resolución PR /2026/1929 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	15/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales - SUELTO	5705/2026	Sancionador de Animales
DECRETO 2026-1468 [Resolución PR /2026/2007 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	15/04/26	Decreto de Personación PO 45/2026.	5922/2	Actuaciones Judiciales

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://portafirmas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 104 de 384

			026	
DECRETO 2026-1469 [Resolución PR/2026/2008 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Expediente 5410/2026 -- [redacted]5613[redacted] [redacted]Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - TAXI 38 --	5410/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1470 [Resolución PR/2026/2012 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Expediente 5925/2026. Solicitud de sustitución definitiva de vehículo sujeto a una Licencia de Autotaxi - LICENCIA 1001 ESTACIONAL.	5925/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1471 [Resolución PR/2026/2010 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Concesión de nicho por un periodo de cinco años -- Nicho SR-E011	5824/2026	Regularizaciones de Cementerio
DECRETO 2026-1472 [Resolución PR/2026/2005 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Expediente 15222/2024 -- Múltiples interesados -- Creación, Ampliación o Concesión Licencias de Auto-Taxi - Pla estacional 2025-2026 -- Ampliación de plazo para la presentación de documentacion segundo turno taxis estacionales	15222/2024	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1473 [Resolución PR/2026/2022 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	Expediente 2665/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	2665/2	Sancionador Medioambiental y de Actividades

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 105 de 384

			026	
DECRETO 2026-1474 [Resolución PR/2026/2000 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1814237 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5536/2026 -- E07432099 CB SA PRENSA -- Licencia de ocupación de la vía pública para mesas, sillas y otros elementos - OVP SA PRENSA CALLE GENERAL PRIM 6 --	5536/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1475 [Resolución PR/2026/1987 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4966/2026 -- H24763427 CDAD PROP EDIFICIO DEL MAR 14 -- Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehículos - PLANTA BAJA C/ANTONI RIQUER Nº 17 --	4966/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1476 [Resolución PR/2026/1988 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4967/2026 -- H24763427 CDAD PROP EDIFICIO DEL MAR 14 -- Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehículos - PLANTA SÓTANO, C/ DE LA MAR 14 --	4967/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1477 [Resolución PR/2026/1993 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6735/2025 -- [redacted]5350[redacted] -- Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehículos - VADO [redacted] --	6735/2025	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1478 [Resolución PR/2026/1997 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1814237 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5466/2026 -- E57950024 ELS ESTELS IBIZA CB -- Licencia de ocupación de la vía pública para mesas, sillas y otros elementos - ELS ESTELS carrer AMPLE 22 --	5466/2026	Licencias de Ocupación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 106 de 384
[redacted]

DECRETO 2026-1479 [Resolución PR/2026/1984 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 12570/2025 -- [redacted] -- Orden de Ejecución --	12570/2025
DECRETO 2026-1480 [Resolución PR/2026/1957 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 1152864 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 2142/2026 -- Múltiples interesados -- Infracción Urbanística - Ejecución de casetón en cubierta superando la altura máxima incumpliendo la licencia de obras en C/ Miguel Ángel 7, T.M de Sant Antoni de Portmany, --	2142/2026
DECRETO 2026-1481 [Resolución PR/2026/2024 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 2094164 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6034/2026 - [redacted] -- Actividades. Solicitud de cambio de titularidad de vado para la entrada y salida de vehiculos - [redacted] --	6034/2026
DECRETO 2026-1482 [Resolución PR/2026/2011 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	15/04/26	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5635/2026 -- [redacted] - Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - FRESH BARBER SHOP --	5635/2026
DECRETO 2026-1483 [Resolución PR/2026/1995 - Secretaria. Nombramiento de abogado]	16/04/26	Decreto de Personación PO 39/2026.	5783/2026
DECRETO 2026-1484 [Resolución PR	16	Aprovació relació de factures - Conjunt 73	34

	Orden de Ejecución
	Sancionador por Infracción Urbanística
	Licencias de Ocupación
	Licencias de Actividad
	Actuaciones Judiciales
	Intervención y Control Interno

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 107 de 384

/2026/1982 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	/04/26		000/2026	
DECRETO 2026-1485 [Resolución PR /2026/1946 - RR. HH. Aprobación de los gastos derivados de los compromisos de acción social a favor de los empleados públicos]	16/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 1401 /2026 -- Ayudas por Estudios de Empleados - Primer trimestre 2026 --	1401/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1486 [Resolución PR /2026/2029 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	16/04/26	Resolución de inicio del procedimiento de responsabilidad patrimonial 10341/2025	10341/2025	Responsabilidad Patrimonial
DECRETO 2026-1487 [Resolución PR /2026/1871 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	16/04/26	SIA 2568741 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4184/2026 -- B99496077 SESAMPRO SOCIEDAD LIMITADA -- Urbanismo. Cambio de titularidad de licencia urbanística --	4184/2026	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1488 [Resolución PR /2026/2049 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	16/04/26	Otorgamiento de licencia de primera ocupación respecto de obras de cambio de uso de local a vivienda en suelo urbano	810/2022	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1489 [Resolución PR /2026/2021 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	16/04	SIA 2839402 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5696/2026 - [redacted]5438[redacted] [redacted], E27570365 ES VERRO	5696/	Licencias de Actividad

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 108 de 384

	/26	ESPJ -- Actividades. Comunicación de transmisión de actividad - Cambio de titularidad ES VERRO sita en CL AMPLE 21 --	2026	
DECRETO 2026-1490 [Resolución PR /2026/2041 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	16/04/26	Acuerdo de adecuación proyecto de ejecución al proyecto básico de obras para la construcción de vivienda unifamiliar aislada en suelo rústico.	5173/2023	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1491 [Resolución PR /2026/2055 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	16/04/26	Inicio del expediente sancionador en materia de actividades por infracción grave por ejercicio de actividad de comercio y otras infracciones	6078/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1492 [Resolución PR /2026/2017 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 5707/2026 [redacted]5620[redacted] Eva Maria Prats Costa -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Viatge a Palma dia 25 de març, Eva Prats Costa --	5707/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1493 [Resolución PR /2026/1506 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	16/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	3901/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1494 [Resolución PR /2026/2018 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 5743/2026 [redacted]5620[redacted] Eva Maria Prats Costa -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Viatge a Palma dia 30 de març, Eva Prats Costa --	5743/2	Gastos, Dietas y Asistencias

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 109 de 384

			026	
DECRETO 2026-1495 [Resolución PR/2026/2019 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 2731/2026 -- [redacted]5511[redacted]Maria Ribas Boned -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Viatge a Mallorca dia 13 de febrer de 2026, Maria Ribas Boned --	2731/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1496 [Resolución PR/2026/2020 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 2896/2026 -- [redacted]5620[redacted]Eva Maria Prats Costa -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Viatge a Palma dia 25 de febrer de 2026, Eva Prats Costa. --	2896/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1497 [Resolución PR/2026/2045 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 5766/2026 -- [redacted]5620[redacted]Eva Maria Prats Costa -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Dietes viatge a Madrid, del 3 al 6 de març de 2026, Eva Prats Costa --	5766/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1498 [Resolución PR/2026/1638 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 4641/2026 -- [redacted]6256[redacted]MARIA TRINIDAD SORIANO POZO -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje --	4641/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1499 [Resolución PR/2026/1637 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	16/04/26	Expediente 4638/2026 -[redacted]6256[redacted]MARIA TRINIDAD SORIANO POZO -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - marzo 2026 --	4638/2026	Gastos, Dietas y Asistencias

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 110 de 384

DECRETO 2026-1500 [Resolución PR /2026/1983 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	16/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5889 /2026 [redacted]0578[redacted]LUIS MASSANET ROIG -- Nombramiento Personal Funcionario --	5889/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1501 [Resolución PR /2026/1981 - RR. HH. Nombramiento o contratación de empleados públicos derivados de procesos selectivos]	16/04/26	023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5890 /2026 -- [redacted]2311[redacted] JAVIER MONTILLA MORENO -- Nombramiento Personal Funcionario --	5890/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1502 [Resolución PR /2026/2042 - DECRETO DE FINALIZACIÓN]	16/04/26	SIA 1152692 -- 011 ALCALDIA -- Expediente 6122/2026 -- [] Convocatoria Junta Local de Seguridad - 28 de abril de 2026 - 10:00 h --	6122/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1503 [Resolución PR /2026/2086 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Conformidad los Servicios Técnicos municipales de comunicación previa en materia urbanística para la actuaciones relativas a suministro eléctrico	1441/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1504 [Resolución PR /2026/2085 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Conformidad los Servicios Técnicos municipales de comunicación previa en materia urbanística para la actuaciones relativas a suministro eléctrico	1438/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1505 [Resolución PR /2026/2084 - [AJ]	17/	Conformidad los Servicios Técnicos municipales de comunicación previa en materia urbanística para la actuaciones relativas a suministro	199	Declaraciones Responsables o Comunicaciones

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 111 de 384

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26	eléctrico	0/2026	Urbanísticas
DECRETO 2026-1506 [Resolución PR/2026/2082 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Conformidad los Servicios Técnicos municipales de comunicación previa en materia urbanística para la actuaciones relativas a suministro eléctrico	1953/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1507 [Resolución PR/2026/2062 - Secretaría. Nombramiento de abogado]	17/04/26	Decreto de Personación PO 36/2026	5961/2026	Actuaciones Judiciales
DECRETO 2026-1508 [Resolución PR/2026/2056 - RR. HH. Constitución Bolsa de Empleo]	17/04/26	SIA 1152776 -- 023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 5218/2026 -- Constitución Bolsa de Empleo (Personal Funcionario Interino) - TÉCNICO MEDIO RECURSOS HUMANOS -- Resolución PR/2026/2056 - RR.HH. Constitución Bolsa de Empleo	5218/2026	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1509 [Resolución PR/2026/2053 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	SIA 2730771 -- 031 SECRETARIA -- Expediente 3796/2023 -- Múltiples interesados -- Nombramiento de representantes de la Corporación en órganos colegiados --	3796/2023	Corporación y Cargos Públicos
DECRETO 2026-1510 [Resolución PR/2026/1959 - Policía. [CO] Resolución de	17/04/	Resolución definitiva para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14867/	Circulación e incidencias en la vía pública

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 112 de 384
[redacted]

Finalización de Vehículos abandonados]	26		2025	
DECRETO 2026-1511 [Resolución PR /2026/2026 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 3137/2025 -- Múltiples interesados -- Selección Personal Funcionario Turno Libre - 1 Plaza TÉCNICO MEDIO RECURSOS HUMANOS OEP 2025 --	3137/2025	Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos
DECRETO 2026-1512 [Resolución PR /2026/2023 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	17/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	138652025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1513 [Resolución PR /2026/2025 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	17/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	5132/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1514 [Resolución PR /2026/2088 - RRHH. [AJ] Anticipo de nómina]	17/04/26	Expediente 5796/2026 - [redacted] -- Concesión de Anticipos Reintegrables --	5796/2026	Anticipos
DECRETO 2026-1516 [Resolución PR /2026/2106 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04	SIA 1814237 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6273/2026 - [redacted] Licencia de ocupación de la vía pública para mesas, sillas y otros elementos - Diada de Sant jordi el 23 d'abril --	6273/20	Licencias de Ocupación

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 113 de 384

	/26		26	
DECRETO 2026-1517 [Resolución PR/2026/2065 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	SIA 1814237 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6180/2026 - [redacted] 5645 [redacted] -- Licencia de ocupación de la vía pública para mesas, sillas y otros elementos - Mesa informativa VOX --	6180/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1518 [Resolución PR/2026/2054 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	SIA 1814232 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4946/2026 -- G07479728 ASOCIACIÓN DE VECINOS DE CAN BONET -- Actividad no permanente menor - Paella homenaje al socio 2026 --	4946/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1519 [Resolución PR/2026/2109 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	17/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 6274/2026 -- Procedimiento Sancionador por Infracción de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana - DESOBEDIENCIA A LA AUTORIDAD --	6274/2026	Sancionador de Seguridad Ciudadana
DECRETO 2026-1520 [Resolución PR/2026/2103 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 3189/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	3189/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1521 [Resolución PR/2026/2105 - Sancionadores. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	17/04/26	Resolución procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	14625/2	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 114 de 384

			0 2 5	
DECRETO 2026-1522 [Resolución PR /2026/2052 - Sancionadores. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	1 7 / 0 4 / 2 6	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	1 9 9 2 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1523 [Resolución PR /2026/2100 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1 7 / 0 4 / 2 6	Expediente 3211/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	3 2 1 1 / 2 0 2 6	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1524 [Resolución PR /2026/2111 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1 7 / 0 4 / 2 6	Autorización de ocupación de la vía pública para mesas, sillas y otros elementos	5 7 6 8 / 2 0 2 6	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1525 [Resolución PR /2026/2119 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1 7 / 0 4 / 2 6	Expediente 4665/2026 -- Bienestar Animal. Solicitud de inscripción en el censo canino - Solicitud de inscripción en el censo canino-MANOLITO --	4 6 6 5 / 2 0 2 6	Gestión de Animales
DECRETO 2026-1526 [Resolución PR /2026/2059 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	1 7 / 0 4 / 2 6	Expediente 6173/2026 -- Bienestar Animal. Solicitud de inscripción en el censo canino - Solicitud de inscripción en el censo canino-NALA --	6 1 7 3 / 2 0 2 6	Gestión de Animales

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 115 de 384
[redacted]

DECRETO 2026-1527 [Resolución PR /2026/2107 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 3405/2026 -- Autotaxi. Solicitud de sustitución definitiva de vehículo sujeto a una Licencia de Autotaxi - Licencia 79 --	3405/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1528 [Resolución PR /2026/2122 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 3332/2026 -- Actividad no permanente menor - Fira del Peix i del Marisc d'Eivissa 2026 -- Decreto de exoneración de ruidos.	3332/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1529 [Resolución PR /2026/2115 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	17/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1626/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - VENTA AMBULANTE --	1626/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1530 [Resolución PR /2026/2118 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	resolución por cobro de la sanción en expediente sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany, y archivo de las actuaciones - SIN LICENCIA	4207/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1531 [Resolución PR /2026/2117 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 3219/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	3219/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1532 [Resolución PR /2026/2116 - [AJ]	17/	Liquidación canon concesión administrativa aparcamiento Plaza de España	611	Procedimiento Genérico

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 116 de 384
[redacted]

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26		1/2022	
DECRETO 2026-1533 [Resolución PR/2026/2083 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Conformidad los Servicios Técnicos municipales de comunicación previa en materia urbanística para la actuaciones relativas a suministro eléctrico	2206/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1534 [Resolución PR/2026/2063 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	17/04/26	Acuerdo de incoación de procedimiento sancionador por infracción urbanística por actos de edificación, construcción en suelo urbano sin título habilitante	6159/2026	Sancionador por Infracción Urbanística
DECRETO 2026-1535 [Resolución PR/2026/2013 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Apercibimiento al cumplimiento de la orden de restablecimiento de la realidad física alterada por obras en suelo rústico contrarias a la ordenación urbanística.	44177/2025	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1536 [Resolución PR/2026/1979 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	SIA 2568741 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5811/2026 -- B23936446 BENIMUSSA BALEAR SL, B16557720 SINERGIA OPERACIONES SL -- Urbanismo. Cambio de titularidad de licencia urbanística - Cambio de titularidad de la licencia urbanistica obrante en expediente 1687/2018 --	581/2026	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1537 [Resolución PR/2026/2114 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4093/2026 -- Múltiples interesados -- Derecho de Acceso a la Información Pública - a exp: 2772/2024 Ses Margalides, número 20 --	4093/2	Acceso a la Información Pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 117 de 384

	26		026	
DECRETO 2026-1538 [Resolución PR/2026/2028 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	17/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	148062025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1539 [Resolución PR/2026/2098 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	17/04/26	Expediente 739/2015 -- Q0700546E Agencia Tributaria de las Islas Baleares (ATIB), [redacted]3471[redacted] [redacted]4221[redacted]	739/2015	Licencia de vado
DECRETO 2026-1540 [Resolución PR/2026/2032 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	19/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	176012025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1541 [Resolución PR/2026/2031 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	19/04/26	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	148282025	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1542 [Resolución PR/2026/2030 - Policía. [CO] Resolución de Finalización de Vehículos abandonados]	19/04	Resolución definitiva del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	14818/2	Circulación e incidencias en la vía pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 116 de 384

	/26		025	
DECRETO 2026-1543 [Resolución PR/2026/2081 - Padrón. [AJ] Alta Padrón de Habitantes Denegar]	20/04/26	Expediente 2453/2026 -[redacted]- Padrón. Alta en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia	24533/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1544 [Resolución PR/2026/2080 - Decreto Alta Padrón de habitantes]	20/04/26	Expediente 4755/2026 -[redacted]-- Padrón. Cambio de domicilio en el padrón municipal de habitantes - Comprobación de residencia --	47555/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1545 [Resolución PR/2026/2038 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	20/04/26	Expediente 3439/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	34392/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1546 [Resolución PR/2026/2037 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	20/04/26	Expediente 13373/2025 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	13373/2025	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1547 [Resolución PR/2026/2036 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	20/04/26	Expediente 10769/2025 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio por Caducidad en el Padrón Municipal de Habitantes	10769/20	Padrón Municipal de Habitantes

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 119 de 384

			25	
DECRETO 2026-1548 [Resolución PR/2026/2033 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	20/04/26	Expediente 10051/2025 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida	10051/2025	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1549 [Resolución PR/2026/2124 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/04/26	resolución en procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal de residuos y limpieza viaria en relación con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular - VEHÍCULO ABANDONADO	17094/2025	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1550 [Resolución PR/2026/2141 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/04/26	Expediente 5617/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	5617/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1551 [Resolución PR/2026/2137 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/04/26	Expediente 5616/2026 -- 'Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	5616/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1552 [Resolución PR/2026/2132 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	20/04/26	Expediente 5480/2026 --Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	5480/2	Licencias de Transporte

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 120 de 384

			0 2 6	
DECRETO 2026-1553 [Resolución PR /2026/2046 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 0 / 0 4 / 2 6	Expediente 6048/2026 --Transportes. Renovación permiso municipal de taxista ---	6 0 4 8 / 2 0 2 6	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1554 [Resolución PR /2026/2125 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 0 / 0 4 / 2 6	Acuerdo de adecuación proyecto de ejecución al proyecto básico de obras para la ampliación y reforma de vivienda unifamiliar aislada en suelo rústico	5 7 1 8 / 2 0 1 7	Licencia Urbanística
DECRETO 2026-1555 [Resolución PR /2026/2099 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 0 / 0 4 / 2 6	SIA 1152862 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4615/2023 -- B16500647 IBIZA TRAPOLSKI ONE S.L, B16500647 IBIZA TRAPOLSKY ONE S.L. -- Procedimiento de restabiecimiento de la legalidad urbanistica y de la realidad fisica alteradas --	4 6 1 5 / 2 0 2 3	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1556 [Resolución PR /2026/1967 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	2 1 / 0 4 / 2 6	Expediente 16537/2025 -- Convenio de colaboración entre Dicho y Hecho Producciones SL y el Ajuntament de Sant Antoni de Portmany para la realización de un cortometraje. Requerimiento documentación de la justificación.	1 6 5 3 7 / 2 0 2 5	Concesión de Subvenciones
DECRETO 2026-1557 [Resolución PR /2026/2102 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	Expedient 5167/2026 Designació de Director facultatiu d'Obra i Coordinador en matèria de Seguretat i Salut durant l'Execució de les obres de repintat de la senyalització horitzontal en el terme municipal de Sant Antoni de Portmany	5 1 6 7 / 2	Procedimiento Genérico

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 121 de 384
[redacted]

			0 2 6	
DECRETO 2026-1558 [Resolución PR /2026/2145 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4309/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	4 3 0 9 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1559 [Resolución PR /2026/2135 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	resolución por cobro de la sanción en expediente sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany, y archivo de las actuaciones - SIN LICENCIA	4 1 6 0 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1560 [Resolución PR /2026/2136 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 3756/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES.	3 7 5 6 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1561 [Resolución PR /2026/2142 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 3290/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	3 2 9 0 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1562 [Resolución PR /2026/2176 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	2 1 / 0 4 / 2 6	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 4313/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN MENORES --	4 3 1 3 / 2 0 2 6	Sancionador por Infracción de Normativa

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 122 de 384
[redacted]

DECRETO 2026-1563 [Resolución PR /2026/2169 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	21/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 6465/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	6465/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1564 [Resolución PR /2026/2170 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Expediente 6478/2026 -- [redacted]5756[redacted]Ana Belén Pardo Fernández -- Sustitución del puesto de Intervención - 24-27-28-29-30 de abril de 2026 --	6478/2026	Nombramientos
DECRETO 2026-1565 [Resolución PR /2026/2168 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	21/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	6453/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1566 [Resolución PR /2026/2151 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	21/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 6420/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	6420/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1567 [Resolución PR /2026/2146 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	21/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 6413/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	6413/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1568 [Resolución PR /2026/2079 - [AJ]	21/	Incoación de procedimiento de ejecución para obras de conservación y mantenimiento en suelo urbano	616	Orden de Ejecución

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 123 de 384

DECRETO DE TRÁMITE]	04/26		6/2026	
DECRETO 2026-1569 [Resolución PR/2026/2101 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Resolución de procedimiento de orden de ejecución de orden de Ejecución por obras de conservación en suelo urbano	162466/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1570 [Resolución PR/2026/2110 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Acuerdo de suspensión del procedimiento de protección de la legalidad urbanística por presentación de proyecto para la legalización de actos ejecutados en suelo rústico	10314/2025	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1571 [Resolución PR/2026/2160 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Expediente 4067/2026 -- G07198500 FEDERACION BALEAR DE CAZA -- Actividad no permanente inocua - Campeonato de Ibiza y Formentera, dias 24, 25 y 26 de abril de 2026 --	40677/2026	Licencias de Actividad
DECRETO 2026-1572 [Resolución PR/2026/2152 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 17646/2025 -- B57212201 FREUS DE CONTA SL [redacted] 0924 [redacted] 5752 [redacted] Derecho de Acceso a la Información Pública - Obra Mayor 35/2005 Expediente 5605 --	176466/2025	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1573 [Resolución PR/2026/2149 - [AJ]	21/	SIA 1152862 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 991/2019 -- B87493011 INVERSIONES ES GARROVER, S.L.,	9911	Protección de la Legalidad Urbanística

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 124 de 384

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26	[redacted] -- Restauración de la Legalidad Urbanística de Obras en Curso de Ejecución sin Licencia o sin Ajustarse a sus Determinaciones (art. 190) --	2019
DECRETO 2026-1574 [Resolución PR/2026/2130 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 13654/2025 -- [redacted] B07068075 APARTAMENTOS PLANELLS SL -- Orden de Ejecución --	13654/2025
DECRETO 2026-1575 [Resolución PR/2026/2127 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5379/2026 -- [redacted] - Derecho de Acceso a la Información Pública - DERECHO DE ACCESO. P59/90 CASETA TELFEONICA. SAN MATEU --	53792026
DECRETO 2026-1576 [Resolución PR/2026/2147 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 1152862 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 2685/2021 -- [redacted] - Procedimiento de restablecimiento de la legalidad urbanística y de la realidad física alteradas --	2021
DECRETO 2026-1577 [Resolución PR/2026/2150 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Resolución de acceso a expediente de protección de la legalidad y ampliación de plazo de alegaciones	161832025
DECRETO 2026-1578 [Resolución PR/2026/2143 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04	Suspensión de la fase de ejecución forzosa en procedimiento de protección de la legalidad por solicitud de medida cautelar judicial	39/20

Orden de Ejecución

Acceso a la Información Pública

Protección de la Legalidad Urbanística

Protección de la Legalidad Urbanística

Restauración de la Legalidad Urbanística de Obras en Curso de Ejecución Sin

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 125 de 384

	/26		16	Licencia o Sin Ajustarse a Sus Determinaciones
DECRETO 2026-1579 [Resolución PR /2026/2123 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 1575/2026 -- B57212201 FREUS DE CONTA SL. [redacted] 0924 [redacted] 2302 [redacted] Derecho de Acceso a la Información Pública - P56/05 FECHA DE LA LICENCIA 11/05/2025 --	1575/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1580 [Resolución PR /2026/1978 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Aprobación de liquidación de IVTM, comunicado por ATIB.	5887/2026	Liquidación
DECRETO 2026-1581 [Resolución PR /2026/2174 - Contratación. Decreto de inicio RC previo]	21/04/26	Inicio del procedimiento de adjudicación del suministro, instalación y mantenimiento de sistema de información turística digital e integración en la vía pública	15241/2025	Contrataciones
DECRETO 2026-1582 [Resolución PR /2026/2179 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	21/04/26	Inicio del expediente sancionador en materia de actividades por ejercicio de actividad permanente de depósito de áridos en suelo urbano sin título habilitante	5605/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1583 [Resolución PR /2026/2172 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Imposición de multa coercitiva por incumplimiento de orden de ejecución por actos de conservación en suelo urbano	1921/2	Orden de Ejecución

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 126 de 384

			023	
DECRETO 2026-1584 [Resolución PR/2026/2178 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Imposición de multa coercitiva por incumplimiento de orden de ejecución para obras de conservación en suelo urbano	10358/2025	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1585 [Resolución PR/2026/2175 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 5924/2026 -- [redacted] - Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehiculos - VADO TARONGERS 9 --	5924/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1586 [Resolución PR/2026/2040 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6080/2026 - [redacted] - Solicitud de copia de documentación en expediente administrativo - Copia 38/1990-act --	6080/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1587 [Resolución PR/2026/2171 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Conformidad de los Servicios Técnicos municipales con comunicación previa en materia urbanística para redes eléctricas.	62/2026	Declaraciones Responsables o Comunicaciones Urbanísticas
DECRETO 2026-1588 [Resolución PR/2026/2162 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Expediente 6429/2026 -- Autotaxi. Solicitud de Autorización Publicidad AutoTaxi - LICENCIA 46 --	6429/2026	Licencias de Transporte

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 127 de 384

DECRETO 2026-1589 [Resolución PR /2026/2173 - CON - [AJ] Contratos Menores]	21/04/26	Expediente 168/2026 -- B07748890 JUAN ESTRET S.L. -- Contrato menor de servicios de acondicionamiento de aparcamientos públicos del término municipal de Sant Antoni de Portmany	168/2026	Contrataciones
DECRETO 2026-1590 [Resolución PR /2026/2156 - [CO] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Expediente 6282/2026 -- Transportes. Renovación permiso municipal de taxista -	6282/2026	Licencias de Transporte
DECRETO 2026-1591 [Resolución PR /2026/2186 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	21/04/26	-- 081 COMERÇ -- Expediente 3289/2026 -- Múltiples interesados -- Solicitud de Autorización para el Ejercicio de Venta Ambulante - Mercados estacionales - Mercado de artesania en el Passeig de ses Fonts- Street Market y artistas pintores 2026 --	3289/2026	Autorizaciones de Venta Ambulante
DECRETO 2026-1592 [Resolución PR /2026/2190 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Otorgamiento de licencia de primera ocupación respecto de obras de construcción de vivienda unifamiliar en suelo rústico	3382/2025	Licencias Urbanísticas
DECRETO 2026-1593 [Resolución PR /2026/2191 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Expediente 6584/2026 -- Bienestar Animal. Solicitud de inscripción en el censo canino - Solicitud de inscripción en el censo canino- COCO --	6584/2026	Gestión de Animales
DECRETO 2026-1594 [Decreto de la convocatoria]	21/0	Convocatòria de la sessió extraordinària de la JGL de data 23 d'abril de 2026	JGL/	Convocatoria de La Junta de Gobierno Local

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 128 de 384
[redacted]

	4/26		2026/14	
DECRETO 2026-1595 [Resolución PR/2026/2182 - CON - [AJ] Contratos Menores]	21/04/26	Expedient 16152/2025 Contracte Menor de Serveis - Assistència tècnica en la Redacció de Plans d'Autoprotecció en instal·lacions esportives municipals: Complex esportiu de Can Coix i Camp municipal d'esports de Sant Rafel	16152/2025	Contrataciones
DECRETO 2026-1596 [Resolución PR/2026/2144 - Policía. [AJ] Concesión Licencia para Tenencia de Arma Particular]	21/04/26	Concesión licencia tenencia de armas de 4ª categoría [redacted]	18050/2025	Tarjetas de Armas y Licencias de Seguridad Ciudadana
DECRETO 2026-1597 [Resolución PR/2026/2128 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	6207/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1598 [Resolución PR/2026/2120 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	57692026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1599 [Resolución PR/2026/2121 - [AJ]	21/	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	561	Servicios Sociales

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 129 de 384
[redacted]

DECRETO DE FINALIZACIÓN]	04/26		1/2026	
DECRETO 2026-1600 [Resolución PR/2026/2076 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Aprovació de l'Informe d' Adequació d'habitatge	4799/2026	Certificados o Informes
DECRETO 2026-1601 [Resolución PR/2026/2073 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Aprovació de l'Informe d' Adequació d'habitatge	39099/2026	Certificados o Informes
DECRETO 2026-1602 [Resolución PR/2026/2074 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Aprovació de l'Informe d' Adequació d'habitatge	5181/2026	Certificados o Informes
DECRETO 2026-1603 [Resolución PR/2026/1980 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	5855/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1604 [Resolución PR/2026/2027 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	21/04/	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	5441/2	Servicios Sociales

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 130 de 384

	26		0266	
DECRETO 2026-1605 [Resolución PR/2026/2192 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	22/04/26	-- 081 COMERÇ -- Expediente 3289/2026 -- Múltiples interesados -- Solicitud de Autorización para el Ejercicio de Venta Ambulante - Mercados estacionales - Mercado de artesania en el Passeig de ses Fonts- Street Market y artistas pintores 2026 --	3289/2026	Autorizaciones de Venta Ambulante
DECRETO 2026-1606 [Resolución PR/2026/2161 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	22/04/26	Otorgamiento de licencias para vehículos de personas con movilidad reducida	6407/2026	Tarjetas y Reservas de Aparcamiento para Personas en Situación de Discapacidad
DECRETO 2026-1607 [Resolución PR/2026/2194 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	22/04/26	Aprobación de prestaciones económicas de servicios sociales	5417/2026	Servicios Sociales
DECRETO 2026-1608 [Resolución PR/2026/2157 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	22/04/26	Expediente 6306/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida --	6306/2026	Padrón Municipal de Habitantes
DECRETO 2026-1609 [Resolución PR/2026/2154 - Padrón. [AJ] Baja Padrón de Habitantes]	22/04/26	SIA 2447727 -- 231 PADRÓ HABITANTS -- Expediente 1542/2026 -- Múltiples interesados -- Baja de Oficio en el Padrón Municipal por Inscripción Indebida --	1542/2026	Padrón Municipal de Habitantes

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 131 de 384

DECRETO 2026-1610 [Resolución PR/2026/2195 - Sancionadores. [CO] Decreto de resolución definitiva]	22/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 1336/2026 -Procedimiento Sancionador de Ruidos y Vibraciones - VENTA AMBULANTE --	1336/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1611 [Resolución PR/2026/2155 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	22/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES	1660/09/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1612 [Resolución PR/2026/2158 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	22/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany - SIN LICENCIA	5773/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1613 [Resolución PR/2026/2167 - Sancionadores. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	22/04/26	Expediente 16472/2025. Procedimiento Sancionador por Infracción a la Ordenanza Municipal Reguladora de Autotaxis. INCUMPLIMIENTO PUBLICIDAD TAXI LICENCIA 8 ESTACIONAL.	16472/2025	Sancionador de Tráfico y Transportes
DECRETO 2026-1614 [Resolución PR/2026/2159 - Sancionadores. [CO] Decreto de apertura]	22/04/26	EXPEDIENTS SANCIONADORS -- Expediente 6433/2026 -- Procedimiento Sancionador de Convivencia - BOTELLÓN --	6433/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-	2	Resolución de inicio del procedimiento para el	5	Circulación e

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 132 de 384

1615 [Resolución PR /2026/2043 - Policía. [AJ] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	22/04/26	tratamiento residual de vehículos abandonados.	1266/2026	incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1616 [Resolución PR /2026/2044 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	22/04/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	5134/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1617 [Resolución PR /2026/2058 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	22/04/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	5136/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1618 [Resolución PR /2026/2070 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	22/04/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	5142/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1619 [Resolución PR /2026/2071 - Policía. [CO] Resolución de Inicio Vehículos Abandonados]	22/04/26	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehiculos abandonados.	5143/2026	Circulación e incidencias en la vía pública
DECRETO 2026-1620 [Resolución PR /2026/2072 - Policía. [CO] Resolución de	22/0	Resolución de inicio del procedimiento para el tratamiento residual de vehículos abandonados.	5145	Circulación e incidencias en la vía pública

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 133 de 384

Inicio Vehículos Abandonados]	4/26		/2026	
DECRETO 2026-1621 [Resolución PR/2026/2210 - Aplazamiento o Fraccionamiento de Deudas]	22/04/26	Expediente 6601/2026 -- Fraccionamiento liquidación por infracción ordenanzas	6601/2026	Deudas
DECRETO 2026-1622 [Resolución PR/2026/2183 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	22/04/26	Desistimiento de petición.	4231/2026	Garantías y Avales
DECRETO 2026-1623 [Decreto de la convocatoria]	22/04/26	Convocatòria de la sessió ordinària de la Junta de Portaveus.	JP/2026/4	Convocatoria de Junta de Portaveus
DECRETO 2026-1624 [Decreto de la convocatoria]	22/04/26	Convocatòria de la sessió ordinària de la Comissió d'Hisenda i Especial de Comptes.)	CIHEC/2026/4	Convocatoria de Comissió Informativa d'Hisenda i Especial de Comptes
DECRETO 2026-1625 [Decreto de la convocatoria]	22/0	Convocatòria sessió ordinària de la Comissió Informativa d'Assumptes de Ple.	CIP/	Convocatoria de Comissió Informativa d'Assumptes de Ple

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 134 de 384

	4/26		2026/4	
DECRETO 2026-1626 [Resolución PR/2026/2224 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	SIA 1814235 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 4949/2026 -- B07647738 CANA RITA, SOCIEDAD LIMITADA -- Actividades. Solicitud de autorización de vado para entrada y salida de vehículos - Solicitud nuevas placas de vado --	4949/2026	Licencias de Ocupación
DECRETO 2026-1627 [Resolución PR/2026/2164 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	SIA 1152864 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 3968/2026 -- [redacted] -- Infracción Urbanística - ejecución de modificaciones en el transcurso de las obras sin licencia [redacted] viene de legalización --	3968/2026	Sancionador por Infracción Urbanística
DECRETO 2026-1628 [Resolución PR/2026/2199 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	23/04/26	011 ALCALDIA -- Expediente 5690/2026 -- [redacted]5339[redacted] Marcos Serra Colomar -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Dietes viatge a Palma, dia 9 de març, Marcos Serra Colomar --	5690/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1629 [Resolución PR/2026/2203 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	23/04/26	- 011 ALCALDIA -- Expediente 6033/2026 -- 3[redacted]4720[redacted] Neus Mateu Roselló -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Dietes viatge a Palma dia 24 de gener de 2026, Neus Mateu Roselló --	6033/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1630 [Resolución PR/2026/2089 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	23/04/	011 ALCALDIA -- Expediente 6041/2026 -- 3[redacted]5196[redacted] JOSEFA TORRES COSTA -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Dietes viatge a Barcelona, dia 21 d'octubre de 2025, Josefa Torres Costa --	6041/2	Gastos, Dietas y Asistencias

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 135 de 384

	26		026	
DECRETO 2026-1631 [Resolución PR /2026/2200 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	23/04/26	011 ALCALDIA -- Expediente 5703/2026 -- [redacted]5339[redacted] Marcos Serra Colomar -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje - Viatge a Palma dia 20 de març de 2026, Marcos Serra Colomar --	5703/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1632 [Resolución PR /2026/2187 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	Expediente 6225/2026 - [redacted]5893[redacted] -- Renuncia Personal Funcionario Interino --	6225/2026	Extinción de la Relación del Servicio
DECRETO 2026-1633 [Resolución PR /2026/2087 - RR. HH. Abono de indemnizaciones por razón del servicio]	23/04/26	- 023 RECURSOS HUMANS -- Expediente 4217 /2026 [redacted]4658[redacted] JOSE RIBAS RIBAS -- Indemnización por Razón de Servicio, Dietas y Gastos de Viaje --	4217/2026	Gastos, Dietas y Asistencias
DECRETO 2026-1634 [Resolución PR /2026/2244 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	Incoación de orden de ejecución por obras de conservación en suelo urbano	6521/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1635 [Resolución PR /2026/2242 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	Inicio del expediente sancionador en materia de actividades por ejercicio de actividad permanente mayor de depósito de áridos y residuos pétreos, y de obra en suelo rústico protegido sin titulo habilitante con riesgo grave e inminente	6629/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 136 de 384

DECRETO 2026-1636 [Resolución PR /2026/2237 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	SIA 1152862 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6367/2026 -- B16606493 PATAGONIA IBIZA SOCIEDAD LTDA, [redacted] -- Procedimiento de restablecimiento de la legalidad urbanistica y de la realidad física alteradas - Obras de cambio de uso a vivienda sin titulo en suelo urbano CL GENERAL BALANZAT 3 Pl:-1 Pt:07 y Pt: 09 --	6367/2026	Protección de la Legalidad Urbanística
DECRETO 2026-1637 [Resolución PR /2026/2217 - RR. HH. Autorización y/o compromiso del complemento de productividad del personal funcionario]	23/04/26	Complemento de Productividad - 1er Semestre 2026 --	898/2026	Derechos y Deberes Retributivos
DECRETO 2026-1638 [Resolución PR /2026/2256 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	resolución por cobro de la sanción en expediente sancionador por infracción a la Ordenanza reguladora de la Ocupación de la vía pública del municipio de Sant Antoni de Portmany , y archivo de las actuaciones - OVP FUERA HORARIO	4463/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1639 [Resolución PR /2026/2249 - [CO] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	Expediente 3180/2026. Abandono, vertido o eliminación incontrolados de los residuos	3180/2026	Sancionador Medioambiental y de Actividades
DECRETO 2026-1640 [Resolución PR /2026/2246 - Sancionadores. [AJ] Decreto de resolución definitiva]	23/04/26	Resolución de inicio de procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza de ruido y vibraciones - MOLESTIAS VECINALES (FIESTA)	1590/2025	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1641 [Resolución PR /2026/2222 - [CO]	23/	Expediente 3670/2026. Incumplimiento de ordenanza municipal – limpieza de vía pública.	367	Sancionador Medioambiental y de Actividades

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 137 de 384
[redacted]

DECRETO DE TRÁMITE]	04/26		0/2026	
DECRETO 2026-1642 [Resolución PR /2026/2153 - Sancionadores. [AJ] Decreto de apertura]	23/04/26	Resolución de inicio procedimiento sancionador por infracción a la Ordenanza Municipal reguladora del ruido y las vibraciones del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany - PUERTAS ABIERTAS (ZPAE)	2748/2026	Sancionador por Infracción de Normativa
DECRETO 2026-1643 [Resolución PR /2026/2238 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	SIA 1152703 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6448/2026 -- [redacted]3365[redacted] [redacted]3994[redacted] [redacted] - Orden de Ejecución --	6448/2026	Orden de Ejecución
DECRETO 2026-1644 [Resolución PR /2026/2261 - [AJ] DECRETO DE TRÁMITE]	23/04/26	Inicio del expediente de imposición de penalidades por cumplimiento defectuoso del contrato mixto de suministro y mantenimiento de las instalaciones de alumbrado público exterior del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany	6631/2026	Procedimiento Genérico
DECRETO 2026-1645 [Resolución PR /2026/2198 - CON - [AJ] Contratos Menores]	23/04/26	Contrato Menor de Servicios - Estudio de señalización informativa de puntos de interés del centro urbano de Sant Antoni de Portmany --	1618/2025	Contrataciones
DECRETO 2026-1646 [Resolución PR /2026/2275 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04	Aprobación de liquidación IBI, comunicado por ATIB.	6768/	Liquidación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 138 de 384

	/26		2026	
DECRETO 2026-1647 [Resolución PR /2026/2259 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	Aprobación de liquidación IVTM, comunicado por ATIB.	6743/2026	Liquidación
DECRETO 2026-1648 [Resolución PR /2026/2241 - [AJ] DECRETO DE FINALIZACIÓN]	23/04/26	SIA 2350381 -- 045 URBANISME I ACTIVITATS -- Expediente 6663/2026 -[redacted]5510[redacted] Derecho de Acceso a la Información Pública - identidad de la Empresa Constructora y del Promotor obra mayor en el [redacted]	6663/2026	Acceso a la Información Pública
DECRETO 2026-1649 [Decreto de la convocatoria]	23/04/26	Convocatòria de la junta de Govern Local Extraordinària Urgent	JGL/2026/15	Convocatoria de La Junta de Gobierno Local

L'assumpte es sotmet als membres del Ple de la Corporació, que en queden assabentats.

13. Donar compte del decret núm. 1509 de data 17 d'abril de 2026, de nomenament de representant del Consell Escolar de l'El Sant Rafel.

L'assumpte es sotmet als membres del Ple de la Corporació, que en queden assabentats.

14. Moció de control que presenta el grup municipal Socialista de Sant Antoni de Portmany en relació a la seguretat i la presència policial que hi ha prevista en aquesta temporada estival al nou Bulevard Municipal

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 139 de 384
[redacted]

El nuevo bulevar constituye una nueva actuación urbanística que ha cambiado notablemente la imagen de toda la calle Vara de Rey, generando un espacio peatonal que facilita tanto a la ciudadanía como a los visitantes y turistas el paseo por la misma.

No obstante, su carácter abierto, céntrico y su evidente atractivo turístico por su cercanía a locales de ocio, hacen prever un incremento significativo de la afluencia de personas, especialmente en determinadas franjas horarias.

Esta mayor concentración de público, puede conllevar, como ocurre ya en otros espacios similares del municipio, un aumento de conductas incívicas tales como el consumo excesivo de alcohol en la vía pública, altercados nocturnos y, especialmente, la posible aparición o incremento de la venta y consumo de sustancias estupefacientes. Estas situaciones no solo afectan a la convivencia vecinal, sino que también pueden deteriorar la imagen del propio bulevar y generar una percepción de inseguridad.

Por todo ello, resulta fundamental conocer cuáles son las previsiones que tiene previsto adoptar el equipo de gobierno en materia de seguridad y presencia policial y el Grupo Municipal Socialista de Sant Antoni de Portmany realiza las siguientes preguntas de control:

1. ¿ Tienen previsto el Ayuntamiento reforzar la presencia policial en el nuevo bulevar durante la temporada de verano, especialmente en horarios nocturnos?.

2. ¿ Se ha realizado o se prevé realizar algún estudio del impacto del aumento del turismo en la seguridad del bulevar?

3. ¿ Qué medidas concretas se van a adoptar para garantizar la seguridad, la convivencia vecinal y el correcto uso de este espacio público?.

4. ¿ Se contempla la coordinación con otras áreas municipales (juventud, limpieza, etc...) para prevenir situaciones de botellón y conductas incívicas, teniendo en cuenta la figura de los agentes de intrusismo y convivencia?

Exposició i debat:

Exposa la moció de control la Sra. Lorente Costa.

La regidora delegada de Seguretat Ciutadana, la Sra. Mateu Roselló, respon que aquesta zona és un passeig actualment ja molt transitat. Diu que tendrà molta il·luminació i que està prevista una zona de revetlla amb il·luminació especial, però que el bulevard encara no s'ha pogut inaugurar perquè estan pendents de la connexió elèctrica de GESA, per donar llum i poder fer servir les pilones automàtiques. Afegeix que a banda de les que ja hi ha, hi haurà més pilones per fer una protecció millor que impedeixi que cap vehicle pugui entrar-hi, ja que som en alerta terrorista nivell 4. Quant a seguretat, per tant, diu que hi haurà més il·luminació que en cap altra zona i que la zona comptarà amb els reforços de policia del pla d'estiu d'oci nocturn. A més, gràcies a l'ITS i al Decret de turisme sostenible, hi haurà noves càmeres de vigilància i control de fluxos, s'incrementaran els agents d' intrusisme que passen de 4 a 8 i hi haurà un servei de vigilància privada discontinua de sis persones entre espais municipals per cobrir el passeig de ses Fonts, el c/ Santa Agnès, el c/ Estrella i també el bulevard Vara de Rey que es cobrirà en horari nocturn. Diu que amb Joventut i Serveis Socials, des de novembre fan dispositius contra les botellades amb els policies tutor. Amb tot això, espera tenir molt ben coberta tota aquesta zona nova.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 140 de 384

La Sra. Lorente Costa considera que a la zona del bulevard més propera a la zona d'oci nocturn hi haurà venda de droga, com passa al passeig de s'Arenal, on no pot ser que vagis passejant i vegis les maniobres que fan els venedors de droga. Pensa que amb aquests reforços hi hauria d'haver més presència policial contra tot això. Pregunta quan s'inaugurarà i diu que les jardineres estan plenes d'herbes i que hi ha restes de brutícia al terra pel pas de maquinària. Demana pels bancs que hi ha com pòdiums de fusta, si són de l'Ajuntament o dels locals, i si són dels locals si tenen els permisos corresponents.

La Sra. Mateu Roselló diu que evidentment la zona de s'Arenal també es vigilarà, tot i que la seguretat privada, la Policia Nacional no la hi va acceptar. Anuncia que és a punt de presentar el Pla de Seguretat Estiu 2026, amb tota la informació de la seguretat i els reforços que es duran a terme. Diu que està totalment en contra de la mala imatge que donen els venedors ambulants i a la recent Junta Local de Seguretat varen demanar més guàrdies civils al municipi, ja que per molt que faci l' Ajuntament tot el tema de drogues serà molt difícil cobrir-lo. Diu que durant 2025 l'Ajuntament va tenir 20.000 cridades, moltes de les quals referides a assumptes competència de la Guàrdia Civil, demanda que no es pot atendre només amb Policia Local. Reitera l'esforç que ha fet l'Ajuntament creant 10 noves places de policia local, però demana més recursos i efectius per part de les forces de seguretat de l'Estat, amb les quals destaca la bona coordinació que hi ha. Quant al bulevard diu que falta la connexió de GESA, posar pilones i totes les plantes de les jardineres. Diu que hi ha marques al terra per diverses ocupacions de la via pública per arreglar façanes i ja els faran els requeriments que correspongui. Sobre els bancs de la part de baix diu que el disseny inicial duia unes roques, que varen descartar perquè podrien ser un obstacle per als vehicles d'emergència. I la dissenyadora va voler canviar aquelles roques per aquests bancs i ja hi ha un parell de registres d' entrada de vesins. Quan es recepcioni finalment l'obra, diu que faran les adequacions que pertoquin, ja que els bancs són molt a prop de les ocupacions de la via pública i són uns bancs enormes que s' hauran d'adequar perquè allí hi haurà molt de pas de gent. Diu que la idea era per veure-hi la posta de sol.

La Sra. Lorente Costa sol·licita que se senyalitzi vertical i horitzontal els creuers del bulevard, perquè els vehicles hi segueixen passant com abans.

La Sra. Mateu Roselló li respon que és una demanda que tots els vesins li comenten. Hi ha una senyal de zona de jocs i famílies, però no queda clar, i ha demanat de connectar els intermitents de pas de vianants, ja que l'empedrat no el pintaran de ratlles blanques. Diu que no es veu bé que la prioritat és del vianant i ho senyalitzaran millor d'una manera o altra.

E) PRECS I PREGUNTES PRESENTADES PER ESCRIT

15. Precs i Preguntes presentades pels grups polítics.

No se n'ha presentat cap.

F) PRECS I PREGUNTES

16. Precs i preguntes orals.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 141 de 384
[redacted]

La Sra. Marí Costa pregunta, en relació al procediment de regularització d'immigrants i de la necessitat d'informes de vulnerabilitat, quin dispositiu ha organitzat l'Ajuntament, quantes peticions han tengut i si hi ha cap problemàtica al respecte.

El Sr. Nacher Selva li respon que unes 300 i tantes peticions i que totes les treballadores estan donant cita per als informes. Lamenta la poca informació i previsió per poder atendre tot el que hi ha, ja que no es pot paralitzar tot el departament només per fer aquests informes.

La Sra. Ribas Mountford pregunta què es vol fer amb els munts de pedres de marès molt grossel·les que hi ha prop del centre social de Forada.

La Sra. Torres Costa li respon que el Consell està fent una obra al creuer de Forada per fer-lo més segur. S'estan fent voreres i les pedres s'han dipositat allí com a material de construcció per fer la paret més alta que anirà des de l'escola al centre social.

La Sra. Ribas Mountford pregunta si demanaran al Consell que reposi totes les lluminàries del lloc que han desaparegut o que no funcionen.

La Sra. Torres Costa li respon que el projecte ja ho preveu i que posaran fanals alts i lluminàries dins la paret.

El Sr. Rey Freixes pregunta, en relació als nous agents de la Policia Local anunciats per al 2026, si aquests 10 nous agents són realment nous o són el mateixos que es varen anunciar la temporada passada.

La Sra. Mateu Roselló li respon que l'any passat devien anunciar que els havien concedit l'ITS, que treien la convocatòria dels 10 policies. Havien de fer la formació a final d'any amb l'EBAP els cinc ajuntaments, però s'ha retardat a febrer, i l'estan fent ara, però aturen els estudis de l'acadèmia per venir del 14 de juny al 15 de setembre a fer les pràctiques a Sant Antoni, de manera que els podran tenir aquest estiu treballant.

La Sra. Marí Costa pregunta si tenen ja el pressupost de n'Okuda per restaurar l'espai de Can Tonis.

El Sr. Serra Colomar li respon que la restauració de l'obra del carrer de Santa Agnès i els tendals d' Okuda Sant Miguel tenen garantia d'un any i que els propers anys li tocarà fer el manteniment a l' Ajuntament. A Can Tonis el problema ha estat el salobre i ara estan estudiant quina és la millor solució per evitar aquest problema i han demanat pressupostos a diverses empreses per saber què fer abans de pintar-ho de nou.

La Sra. Marí Costa pregunta quan esperen tenir en marxa els carregadors de cotxes elèctrics que encara no hi estan.

El Sr. Serra Colomar li respon que estan a l'espera que GESA faci les connexions elèctriques, igual com en el cas dels banys dels taxis i el bulevard Vara de Rey.

La Sra. Lorente Costa demana que s'arregli el sortint del carrer Violetes, tal com varen dir que farien en un Ple passat, ja que els cotxes quan estan aparcats a l'altre costat és tremend.

El Sr. Serra Colomar diu que la idea és treure aquesta orella del carrer per evitar molèsties i possibles accidents.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 142 de 384

El Sr. Rey Freixes diu que la temporada estival de 2025 al municipi va estar marcada per les morts de precipitats en establiments turístics i pregunta quines actuacions s'han realitzat de cara a la temporada turística de 2026 per tractar d'evitar aquest tipus d'accidents.

El Sr. Serra Colomar li respon que les morts foren en establiments privats i que l'any passat varen fer reunions amb els responsables, que varen dir que ampliarien la seguretat, tendrien més vigilants i intentarien ampliar l'alçada de les baranes per evitar accidents. Diu que són qüestions que escapen a l'Ajuntament, ja són dins dels hotels. En ocasions, diu que aquests accidents estan vinculats amb el consum d'estupefaents i per això també n'han parlat amb la Guàrdia Civil, per demanar que hi hagi més control.

La Sra. Lorente Costa agraeix al Sr. Márquez Boza les actuacions dutes a terme al parc de Ses Païsses i l'escola, però prega que es facin les voreres dels carrers nets, ja que hi ha herbes d'un metre.

La Sra. Torres Costa diu que no només és a Ses Païsses i que avui precisament s'està fent algun carrer de Ses Païsses. Diu que és coneixedora de les herbes i que li agradaria poder-les fer més sovent.

La Sra. Marí Costa pregunta com estan els contractes d'explotació dels bars dels centres socials de Can Coix, Sant Rafel i Can Bonet.

La Sra. Ribas Boned li respon que estan pendents de fer una regularització dels preus i, una vegada fet això, no tardaran gaire a treure els plecs.

El Sr. Rey Freixes diu que el Pacte de Funcionaris i el Conveni del Personal Laboral de l'Ajuntament de Sant Antoni de Portmany són de 20 de març de 2010 i tenen més de 16 anys. Pregunta si s'està treballant en un nou pacte i conveni i per quan estimen aprovar-lo.

La Sra. Ribas Boned diu que no hi estan treballant perquè el Departament de Recursos Humans està saturat de feina i que no es pot comprometre amb cap data.

La Sra. Marí Costa demana per quan seran el plans especials de l'església de Sant Mateu, Sant Rafel i Corona.

El Sr. Serra Colomar diu que ara estan focalitzats a respondre els més de 200 suggeriments fets al planejament urbanístic, però que aquest any li agradaria poder treure el pla de protecció de l'església de Corona.

El Sr. Rey Freixes pregunta si hi ha hagut cap novetat respecte la sentència del tancament de l' aparcament de Ses Variades. D'altra banda, diu que per la celebració de les falles que es va fer en aquest lloc, la grua municipal va retirar els vehicles que hi havia aparcats i pregunta si hi ha cap relació contractual o acord de l'Ajuntament amb la propietat del terreny, ja que els vehicles varen ser retirats per la Policia Local i la grua municipal.

El Sr. Serra Colomar li respon que hi ha una sentència que encara no és ferma. Diu que al seu moment hi va haver un conveni amb la propietat, però ja no existeix i que ara estan esperant que la sentència sigui ferma. Sobre les falles, diu que hi havia un conveni o almenys un acord verbal entre l' Associació de valencians i la propietat dels terrenys, i que l'Ajuntament va col·laborar amb la retirada de vehicles perquè es poguessin celebrar les falles i la mascletà.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 143 de 384
[redacted]

17. Precs i preguntes presentades pel públic assistent.

No se'n fa cap.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 144 de 384

ÍNDICE DE ANEXOS ACTA PLN/2026/4

A) PARTE RESOLUTIVA

1. Expedient 3127/2023. Aprovació del Pla d'Igualtat - I Pla Intern d'Igualtat.

   - Anexo 1. PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO SANT ANTONI - DEFINITIVO. Versión Ayuntamiento

2. Expedient 10172/2024. Aprovació del Protocol per a la Prevenció de l'Assetjament en el Treball.

   - Anexo 2. PROTOCOLO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES _ Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (2026)

   - Anexo 3. 2026 ANEXO PROTOCOLO ACOSO EN EL TRABAJO _ Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (firmado)

B) ASUNTOS DE URGENCIA

C) PROPUESTAS PRESENTADAS POR LOS GRUPOS POLÍTICOS

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 145 de 384

Ajuntament de
nt Antoni de Portmany

MOMENT
Auditoría, Consul
Planificación en Ig

I PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY

2025-2029

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 146 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany

EQUA MOMENTU
Auditoría, Consultoría y Planificación en Igualdad

I PLAN DE IGUALDAD
2025-2029

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Créditos

información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a dispo
or Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado
omisión Negociadora del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany en la redacció
Informe Diagnóstico.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 147 de 384

INDICE

INDICE.....3

Declaración Institucional.....5

Introducción Metodológica.....9

Informe Diagnóstico: contenido mínimo.....10

Plan de Igualdad: contenido mínimo.....12

Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad.....17

Ámbito de aplicación y vigencia.....21

Informe Diagnóstico.....23

METODOLOGÍA APLICADA INFORME DIAGNÓSTICO.....24

RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO.....25

1. Cuestiones Generales.....26

2. Proceso de selección y contratación.....51

3. Clasificación profesional.....61

4. Formación.....69

5. Promoción profesional.....77

6. Condiciones de trabajo.....88

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....102

8. Infrarrepresentación femenina.....112

9. Análisis de la situación retributiva.....121

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....140

11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....144

12. Comunicación.....147

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 148 de 384
[redacted]

CONCLUSIONES.....*152*

ANÁLISIS DAFO.....*154*

RECOMENDACIONES.....*157*

Plan de Igualdad.....159

Objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad deL AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY.....*160*

Contenido complementario para la excelencia.....*178*

Seguimiento y Evaluación.....185

Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.....*186*

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....*188*

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....*191*

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.....*197*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 149 de 384

I. Declaración Institucional

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.asesoramientos.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 190 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany

CERTIFICADO

EXPEDIENTE Nº	ORGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
3127/2023	El Pleno	26/07/2023

EN CALIDAD DE SECRETARIO/A DE ESTE ORGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente acuerdo:

EXPEDIENTE 3127/2023. APROBACIÓN I PLAN INTERNO DE IGUALDAD

Favorable	Tipo de votación: Ordinaria A favor: 20. En contra: 1. Abstenciones: 0. Ausentes: 0

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que debe ser integrado en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional.

Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público impone de forma laxante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 151 de 384

en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo establece que las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

En este sentido, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

"1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, **las Administraciones Públicas aprobarán, a inicio de cada legislatura, un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos,** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual."

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía, cuyo artículo 17 dispone que *«todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía»*. La Ley 5/2006, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que debe informar el ordenamiento jurídico entero.

En 2016 se aprobó la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que establece que a pesar de los avances jurídicos las desigualdades se mantienen, la concepción patriarcal de las relaciones humanas continúa todavía vigente en muchas personas y el androcentrismo es todavía patente en muchos aspectos de la vida social y política.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor de importancia central para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente con este derecho, no es suficiente que se reconozca legalmente, sino que, además se tiene que ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

Vista la propuesta de resolución PR/2023/3093 de 17 de julio de 2023.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 152 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany

RESOLUCION

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany quiere afirmar su compromiso con la elaboración de su **I Plan de Igualdad Interno** para trabajar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al ámbito de esta organización, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa, en conformidad con la definición del principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dicho compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos municipales para su implementación, seguimiento y evaluación.

Para poner en marcha el proceso de redacción del I Plan de Igualdad Interno del personal del Ayuntamiento el consistorio tiene previsto conformar la Comisión Negociadora, en la que participarán de manera paritaria los sindicatos con representación en el Ayuntamiento, realizar una formación en materia de igualdad a dicha comisión, recabar la información necesaria del departamento de Recursos Humanos y realizar una consulta al personal mediante cuestionarios anónimos. Lo que pone en conocimiento de toda la plantilla.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

[redacted]

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 153 de 384

II. Introducción Metodológica

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 154 de 384

Informe Diagnóstico: contenido mínimo

Para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza del ayuntamiento.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la metodología propuesta por Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y con la Resolución del 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, se ha tomado la decisión de respetar el orden y la nomenclatura de lo exigido en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad de las empresas privadas y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta decisión ha sido tomada después de estudiar la resolución del 13 de julio de 2023. Una vez analizado el contenido se ha creído oportuno atender las exigencias del Real Decreto 901/2020 por su similitud en materia. Esto ha resultado ventajoso y provechoso en la medida que consigue aportar mayor vigor y contundencia a la redacción del Plan de Igualdad.

Del mismo modo, la consultora ha decidió añadir un eje de comunicación con la finalidad de recabar de manera más exhaustiva información sobre la organización que pueda ser útil para con el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres de forma integral y trasversal.

Asimismo, en cuanto a la negociación del documento, se ha tenido en cuenta el RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico y del Plan de Igualdad.

La comisión negociadora cuenta con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Consultora Equality Momentum, que interviene a lo largo del proceso con voz, pero sin voto.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 155 de 384
[redacted]

detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
    1. Proceso de selección y contratación
    2. Clasificación profesional
    3. Formación
    4. Promoción profesional
    5. Condiciones de trabajo
    6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
    7. Infrarrepresentación femenina
    8. Retribuciones
    9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
    10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
    11. Comunicación

Tras conocer las capacidades técnicas de la organización en materia de gestión y clasificación de datos de la plantilla, se han adaptado los datos cuantitativos a la base de datos de la consultora Equality Momentum, en base a las siguientes fases:

- **FASE I.** Extracción de datos para el estudio de la administración pública, a través de la recopilación de datos cuantitativos.

  Objetivo: A través del uso de la herramienta profesional de la Consultora Externa, donde se exponen los datos cuantitativos para obtener la información desagregada por sexo relativa a las diferentes áreas que se propone examinar.

  Metodología: En la fase inicial del proceso se facilitó una Herramienta Excel donde volcar los datos cuantitativos de la plantilla en materia de Recursos Humanos. Se proporcionó también un documento Guía para facilitar el cumplimiento de la misma. En esta Herramienta se incluyen tanto las exigencias de la normativa que rigen los Planes de Igualdad como la información que, desde Equality Momentum, se considera necesaria para realizar un exhaustivo y coherente Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

- **FASE II.** Extracción de datos para el estudio de la entidad de carácter público, a través de la recopilación de datos cualitativos.

  Objetivo: obtener datos objetivos por parte de la entidad pública, a fin de recopilar la información referida a las políticas implementadas, y realizar una evaluación de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 196 de 384
[redacted]

aquellas acciones o canales utilizados por el ayuntamiento, como es el área de comunicación, los protocolos aprobados, el análisis de documentación proporcionada por la administración pública (publicación de vacantes de empleo, etc.).

Metodología: Se han diseñado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visión global cualitativa de las áreas o departamentos que están vinculados en el Informe Diagnóstico, principalmente el área de RRHH, Prevención de Riesgos Laborales y Comunicación.

- **FASE III.** Extracción de datos para el estudio cuantitativo y cualitativo dirigido a toda la plantilla, a través de cuestionarios anonimizados.
  Objetivo: obtener la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

  Metodología: Se han diseñado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visión global cualitativa y posibilitar el análisis de la temática objeto de estudio desde diferentes perspectivas que enriquezcan el contenido. Para distribuir estos formularios online entre toda la plantilla, se precisó contar con la colaboración del área de Recursos Humanos. Los datos recogidos han sido volcados y analizados, y han servido para realizar un estudio de campo sociológico de amplio espectro, ya que la participación es voluntaria, anonimizada y al alcance de toda la plantilla.

- **FASE IV**. Tras la recopilación y volcado de datos, redacción del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.
  Objetivo: establecer el grado de coincidencia entre las percepciones manifestadas en los formularios cumplimentados por la plantilla y los datos aportados por la entidad pública. Este análisis se realizará teniendo en cuenta también las variables generales, como son la edad, el área de trabajo, la categoría, y la antigüedad.

  Metodología: Una vez finalizada la redacción del borrador del diagnóstico, DAFO, Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Objetivos Generales, se da traslado a la Comisión Negociadora para que disponga de los documentos antes de la próxima reunión. Posteriormente, se celebra una reunión de la CNPI en la que se debatirán y negociarán los contenidos para su aprobación.

Plan de Igualdad: contenido mínimo

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15/ de 384
[redacted]

Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad están representadas en la Comisión Negociadora, compuesta de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, así como también, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

El periodo de vigencia del I Plan de Igualdad es de 4 años desde su aprobación.

Informe del diagnóstico de situación

El I Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todos los ejes analizados desagregando la información por sexo, tal y como exige el artículo 20 de la LOI 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta información queda reflejada en el apartamento del Informe Diagnóstico del presente documento.

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en los apartados correspondientes del Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.

Los objetivos generales y específicos sirven para establecer acciones y corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

Descripción de acciones concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 158 de 384

Diagnóstico. Tal y como se avanza en el punto anterior, a partir de los objetivos se establecen las acciones del Plan de Igualdad.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- **N.º de acción.**
- **Prioridad**. 1:2025, 2:2026, 3:2027, 4:2028.
- **Responsable**. Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla, departamento o consultora externa que implementará la acción.
- **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- **Periodicidad**. Puede ser puntual, permanente, cada dos años… estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable. El objetivo de este apartado es prever en los presupuestos anuales de la entidad, el gasto asignable a la implementación de cada acción.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

En el eje de calendario de actuaciones del I Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

.1 Cronograma de implantación de acciones.

.2 Calendario de seguimiento y evaluación.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

En el Plan de Igualdad se dedica un apartado exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del I Plan de Igualdad, donde se especifican los recursos económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 159 de 384
[redacted]

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las decisiones se tomarán siempre por mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento, se estipule otra alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan.

A continuación, se transcribe el artículo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan:

ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.
2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:
   a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
   b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
   c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
   d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
   e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o,

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16/ de 384
[redacted]

incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Como apunte final, para la redacción del Plan de Igualdad se han respetado los contenidos mínimos que se contemplan en la resolución del 13 de julio de 2023.

Además, desde la Consultora, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Comunicación y Transversalidad del principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 161 de 384

III. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 162 de 384

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó en fecha 14 de septiembre de 2023, y está compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización.

De acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora

*«1. La comisión negociadora **tendrá competencias** en:*

*a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

*c) Identificación de las **medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de **aplicación**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las **personas** u **órganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.*

*d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*

*e) **Definición** de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

*2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las **primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.*

*3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento** interno.»*

De acuerdo al artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 183 de 384
[redacted]

Por último, de acuerdo con el acta de fecha 14 de septiembre de 2023 la composición de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad está compuesta de la siguiente manera:

PRESIDENTA: Sra. María Ribas Boned, Concejal delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporación.

SECRETARIA: Sra. Silvia Cristina Soares Da Cunha

Suplente: Sra. Magdalena Baeza Laguna.

Ambas representación de la organización sindical CSIF,

VOCALES:

Por parte de la Corporación:

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejal delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana.

Sra. Eva María Prats Costa, Concejal delegada de Urbanismo y Actividades, Educación, Cultura y Patrimonio.

Sr. Miguel Ángel Costa Marín, Concejal delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

Suplentes: (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

Por parte de las Organizaciones Sindicales:

Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Yañez Nicolau

Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España):

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel García García

Por el Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores):

Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

En caso de ausencia de la presidencia o secretaría de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que les sustituyen, según aparece en el acta de constitución, haciéndolo así constar en el acta pertinente.

Actúan como Asesoras externas con voz pero sin voto:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantpm.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 164 de 384

- Ana Maria Julianero, Consultora de Equality Momentum Auditoria, Consultoria & Planificación en Igualdad

- Elisa Iniesta Perez de Gracia, Consultora de Equality Momentum Auditoría, Consultoría & Planificación en Igualdad

La Comisión Negociadora participó en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y I Plan de Igualdad durante el mes de septiembre en modalidad presencial, los días 14 y 15, con una duración de 8 horas. La formación ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultora.

En la fecha 6 de noviembre de 2023 se celebra la primera reunión para la lectura del Informe Diagnóstico, listado de Conclusiones, DAFO y Recomendaciones. Se ha seguido trabajando en los últimos meses sobre el diagnóstico y finalmente el día 23 de mayo se presentan las últimas alegaciones, sugerencias o modificaciones.

El día 2 de julio de 2024 se produce la aprobación del Informe Diagnóstico y se procede a la redacción del I Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y específicos.

En sesión celebrada también en 2 de julio de 2024 se aprueban los objetivos generales y específicos, y se presenta la propuesta de acciones para el I Plan de Igualdad, siendo aprobado por la Comisión Negociadora.

El día 24 de septiembre de 2024 la Comisión Negociadora, con un acuerdo de las y los componentes, aprueba el I Plan de Igualdad, con vigencia de 4 años.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 165 de 384

IV. Ámbito de aplicación y vigencia

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 166 de 384

[redacted]

Este Plan de Igualdad se dirige a toda la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, independientemente del tipo de vinculación que las ligue con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se establece una vigencia del I Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación el 24 de septiembre de 2024.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Ayuntamiento. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 167 de 384

V. Informe Diagnóstico

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 168 de 384

METODOLOGÍA APLICADA INFORME DIAGNÓSTICO

Como se ha hecho referencia en la introducción metodológica, para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa revisadas y validadas por la Comisión Negociadora.

La metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. Las técnicas de investigación cualitativa pretenden explorar la profundidad, se trata de una tipología de investigación que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio.

La metodología cuantitativa permite una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativa son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar lo aquello que se está observando.

Según la normativa del Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de información. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentación de los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida. En el caso que nos ocupa con el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

FASE I. Estudio cuantitativo a la Administración pública a través de la Herramienta profesional aportada por Equality Momentum y que recoge toda la información cuantificable y desagregada por sexos que exige la normativa respecto a la plantilla.

Fechas de difusión: 12 de julio

Fecha de cierre: 5 de septiembre

FASE II. Estudio cualitativo a la entidad a través de cuestionarios dirigidos a la representación de determinadas áreas, mediante la herramienta profesional aportada por la consultora Equality Momentum.

Fechas de difusión: 15 de septiembre

Fecha de cierre: 30 de septiembre

FASE III. Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.

Fechas de difusión: 15 de septiembre de 2023

Fechas de cierre: 30 de septiembre de 2023

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 169 de 384

NOTA: Tanto la FASE II como la FASE III están contempladas dentro de cada eje diagnóstico como la Información facilitada por la Institución. Mientras, la FASE I está contemplada como la *Información facilitada por la plantilla*.

FASE IV. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

Después de un periodo de reflexión por parte de la Comisión Negociadora sobre múltiples aspectos y de proponer por parte de la Consultora su visión experta en torno a los mismos, se llega a un acuerdo y finalmente se aprueba en la fecha 2 de julio.

Ahora bien, se debe tener en cuenta para la elaboración del Diagnóstico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, la ausencia de algunos datos tal y como ha manifestado la organización.

Por un lado, el análisis no cuenta con la información relativa al nivel de estudios, sin embargo, matiza que antes de finalizar el año 2023 se va a requerir este dato a todo el personal.

Esto afecta también al apartado concreto de Ceses/Excedencias donde no se obtienen los datos cruzados por nivel de estudios o nivel jerárquico, ni los datos relativos a las responsabilidades familiares o al cuidado de personas dependientes ya que el sistema que se emplea imposibilita la obtención de las mismas.

RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO

El artículo 7.1 del RD 901/2020 sobre el diagnóstico de situación, expone que:

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la organización para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y su periocidad.

En su amplia mayoría, el Informe Diagnóstico versará sobre los datos estructurales de la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. Esto quiere decir que no se tendrán en cuenta aquellos contratos de formación y aprendizaje propios del SOIB. Pues, por la naturaleza de estos contratos existe una alta rotación anual y desvirtúa la imagen real de la organización.

Sin embargo, y para que quede constancia de la situación actual del Ayuntamiento, en el eje Cuestiones Generales, se va a hacer referencia a la plantilla general (teniendo en cuenta los contratos SOIB) que se registra en el año 2022. En este eje exclusivamente se va a hacer un

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 170 de 384
[redacted]

análisis dual de la plantilla general y estructural de la organización con la finalidad de exponer tanto la realidad constante de la entidad como en la que se encuentra a la fecha de recogida de información para la elaboración del Plan de Igualdad.

Ahora bien, tal y como se adelanta, en el resto de los ejes el análisis girará en torno exclusivamente a la plantilla estructural del Ayuntamiento, es decir, no teniendo en cuenta a los contratos de formación y aprendizaje (SOIB). Esta decisión se ha tomado sentando las bases en que los contratos de SOIB no dependen de la decisión interna del Ayuntamiento, sino que, por el contrario, la selección depende de la naturaleza de la actividad a realizar y puede variar mucho en sexo y cantidad dependiendo del año y de que se trate de actividades tradicionalmente masculinizadas o feminizadas, lo cual no resulta representativo de la realidad constante de la entidad pública.

También cabe destacar que, a petición de la Comisión Negociadora, cuando se considere oportuno para el estudio, la información se desagregará por puestos de trabajo además de por grupo profesional.

1. Cuestiones Generales

Siguiendo las indicaciones de la normativa en materia de Igualdad y de la Guía editada por el Ministerio de Igualdad, se reproduce a continuación la información básica de la entidad pública.

Datos registrales de la organización

1. Ámbito Geográfico. Municipio de Sant Antoni de Portmany.

1.1 **Datos de la comisión negociadora**. Se incluirán los correos electrónicos de las y los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

1.2 **Titularidad de la organización**. Pública (municipal).

1.3 **Ámbito Funcional**. Administración Pública

1.4 **Nombre o razón social de la organización**. Ayuntamiento Sant Antoni de Portmany.

1.5 **NIF de la organización**. P0704600F

1.6 **CNAE de la organización a 4 dígitos**. 8411

1.7 Distribución de la plantilla. A la fecha del 01/01/2023 hasta 04/08/2023

1.8 s

exo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculación			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa	Total

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 171 de 384

			usuaria	
Mujeres	50	34	0	84
Hombres	72	19	0	91
Total	122	53	0	175

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Mujeres	6	20	58	84
Hombres	8	19	64	91
Total	14	39	122	175

1.9. Códigos de los convenios de aplicación en la organización:

Personal laboral: Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (BOIB nº46 de fecha 20/03/2010) – Actualmente vigente

Personal funcionario: Pacto de funcionarios del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany (BOIB nº46 de fecha 20/03/2010) – Actualmente vigente

Actividad económica: Administración Pública Local

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

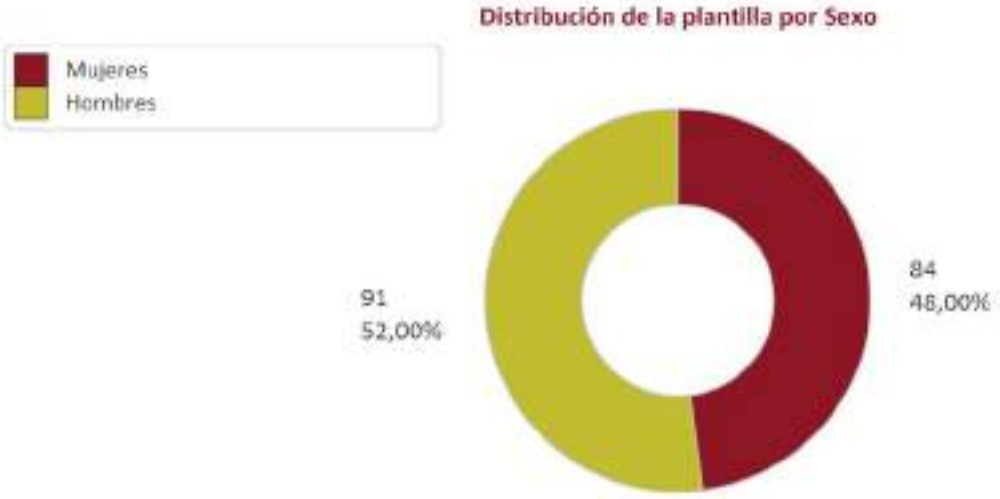
Tal y como se indica en la metodología anterior, exclusivamente en este eje se lleva a cabo un análisis dual de los datos de la plantilla general (con contratos SOIB) y estructural (sin contratos SOIB). En el resto de los ejes del Informe se continua con el análisis únicamente versado sobre la plantilla estructural del Ayuntamiento.

Siguiendo las indicaciones de la Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad en las entidades, publicada por el Ministerio de Igualdad, en este punto se debe proceder al análisis de las siguientes variables: *distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal del funcionariado en relación al conjunto de la plantilla.*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 172 de 384

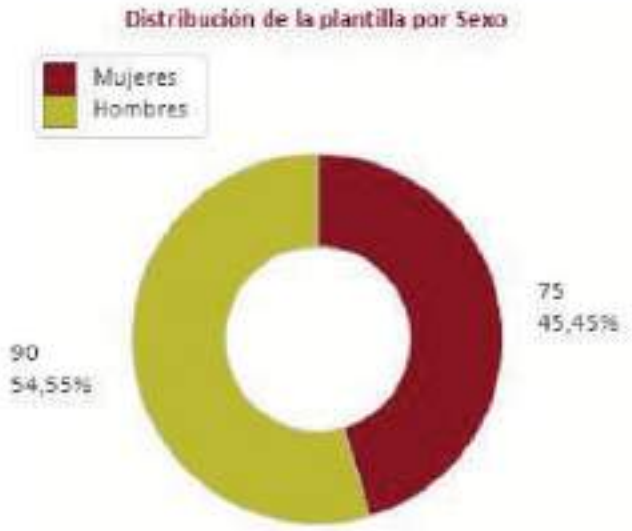
- **Distribución por sexo y edad**

PLANTILLA GENERAL:



Partiendo de los datos volcados en la herramienta Excel -incluidos los contratos de formación y aprendizaje que no forman parte de la plantilla estructural de la organización- se detecta una presencia muy equilibrada de ambos sexos.

PLANTILLA ESTRUCTURAL:



Sin embargo, si tenemos en cuenta exclusivamente la plantilla estructural del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se detecta que hay un porcentaje 45,45% de mujeres y 54,55% de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 173 de 384
[redacted]

hombres, lo que en números absolutos supone una diferencia de 15 hombres respecto a las mujeres, 8 puntos de diferencia más que al analizar la plantilla general.

PLANTILLA GENERAL:

Al analizar la plantilla en función de los rangos de edad, encontramos que el rango más representado con un 20,00% es el que va de 46 a 50 años (M=54,29% y H=45,71%). En casi todos los rangos de edad, los hombres se encuentran más representados, a excepción de los rangos "De 36 a 40" y "De46 a 50". Tanto en los primeros rangos ("De 0 a 25" y de "26 a 30"), como en el último ("De 66 a 99"), la presencia masculina es absoluta o mucho mayor que la femenina.

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
De 0 a 25	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%
De 26 a 30	2	9	11	6,29%	18,18%	81,82%
De 31 a 35	6	7	13	7,43%	46,15%	53,85%
De 36 a 40	16	8	24	13,71%	66,67%	33,33%
De 41 a 45	12	17	29	16,57%	41,38%	58,62%
De 46 a 50	19	16	35	20,00%	54,29%	45,71%
De 51 a 55	12	13	25	14,29%	48,00%	52,00%
De 56 a 60	10	11	21	12,00%	47,62%	52,38%
De 61 a 65	7	7	14	8,00%	50,00%	50,00%
De 66 a 99	0	1	1	0,57%	0,00%	100,00%

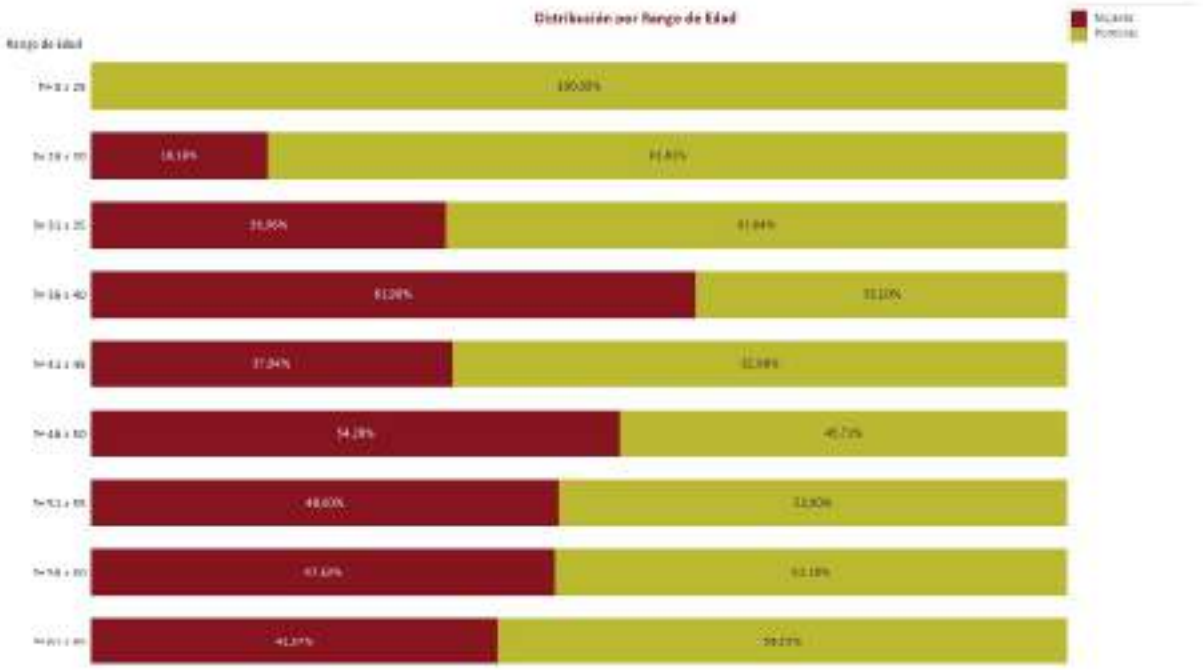


PLANTILLA ESTRUCTURAL:

En cuanto a la plantilla estructural, la distribución por edad no sufre cambios significativos. Únicamente lo que se puede apreciar de manera más visual es la desaparición del rango de edad (66 a 99 años) con la retirada de los contratos de formación y aprendizaje.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ibanestur.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 174 de 384

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
De 0 a 25	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
De 26 a 30	2	9	11	6,67%	18,18%	81,82%
De 31 a 35	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
De 36 a 40	13	8	21	12,73%	61,90%	38,10%
De 41 a 45	10	17	27	16,36%	37,04%	62,96%
De 46 a 50	19	16	35	21,21%	54,29%	45,71%
De 51 a 55	12	13	25	15,15%	48,00%	52,00%
De 56 a 60	10	11	21	12,73%	47,62%	52,38%
De 61 a 65	5	7	12	7,27%	41,67%	58,33%



- **Nacionalidad**

PLANTILLA GENERAL:

La mayoría de la plantilla del ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany presenta nacionalidad española (96%), y un pequeño porcentaje (4%) presenta nacionalidades distintas (Italiana, Colombiana y Venezolana).

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Italia	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 175 de 384
[redacted]

Colombia	1	0	1	0,57%	100,00%	0,00%
Venezuela	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
España	78	90	168	96,00%	46,43%	53,57%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Al analizar la plantilla estructural de la organización, la distribución de la plantilla por nacionalidad se reduce a Italia y España: una mujer de origen italiano y el 99,39% restante de origen español.

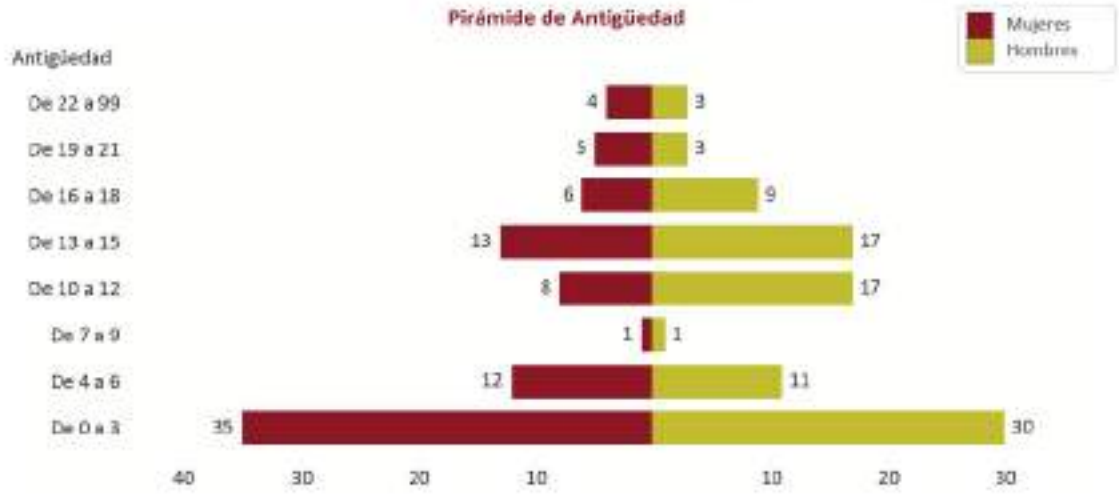
Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Italia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
España	74	90	164	99,39%	45,12%	54,88%

- **Antigüedad**

PLANTILLA GENERAL:

El análisis de la plantilla según antigüedad revela que la mayoría son incorporaciones recientes, pues un 37,14% de la misma tiene de 0 a 3 años de antigüedad (M=53,85% y H=46,15%).

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
De 0 a 3	35	30	65	37,14%	53,85%	46,15%
De 4 a 6	12	11	23	13,14%	52,17%	47,83%
De 7 a 9	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
De 10 a 12	8	17	25	14,29%	32,00%	68,00%
De 13 a 15	13	17	30	17,14%	43,33%	56,67%
De 16 a 18	6	9	15	8,57%	40,00%	60,00%
De 19 a 21	5	3	8	4,57%	62,50%	37,50%
De 22 a 99	4	3	7	4,00%	57,14%	42,86%

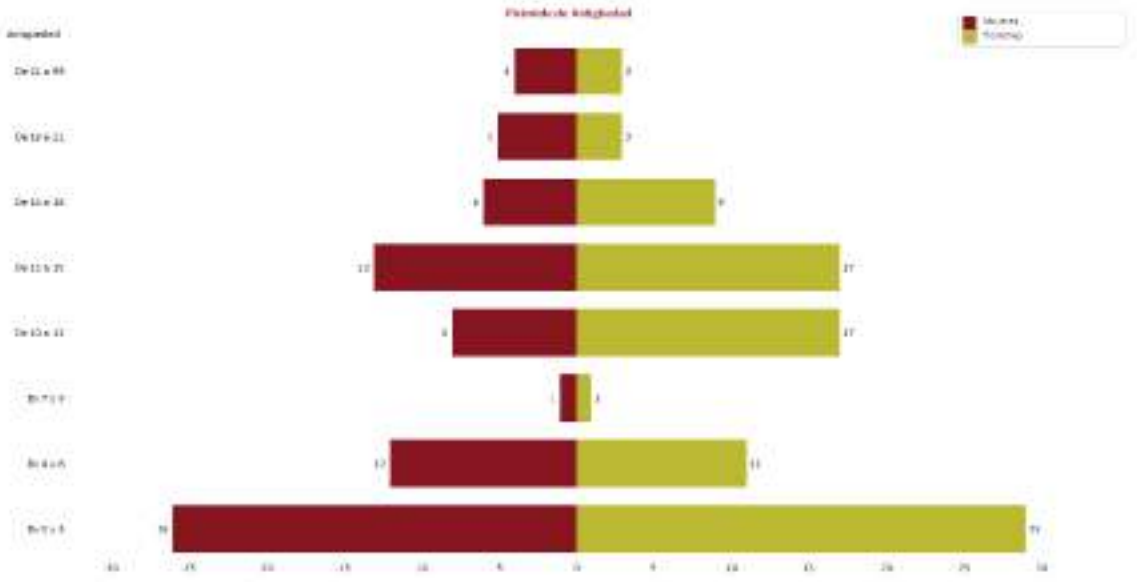


ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 176 de 384
[redacted]

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Al estudiar los datos sin tener en cuenta los contratos de formación y aprendizaje (SOIB) la única diferencia que se registra es en la antigüedad de 0 a 3 años, lo cual tiene relación directa con la eliminación de estos.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
De 0 a 3	26	29	55	33,33%	47,27%	52,73%
De 4 a 6	12	11	23	13,94%	52,17%	47,83%
De 7 a 9	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
De 10 a 12	8	17	25	15,15%	32,00%	68,00%
De 13 a 15	13	17	30	18,18%	43,33%	56,67%
De 16 a 18	6	9	15	9,09%	40,00%	60,00%
De 19 a 21	5	3	8	4,85%	62,50%	37,50%
De 22 a 99	4	3	7	4,24%	57,14%	42,86%



- **Discapacidad**

PLANTILLA GENERAL:

En el ayuntamiento existen tres personas empleadas con discapacidad (2 mujeres y un hombre), representando un 1,71% del total de la plantilla.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Sí	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
No	82	90	172	98,29%	47,67%	52,33%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 177 de 384
[redacted]

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

La distribución de mujeres y hombres sigue la misma línea que el anterior análisis. 2 mujeres y 1 hombre del Ayuntamiento tienen algún tipo de discapacidad.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Sí	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
No	73	89	162	98,18%	45,06%	54,94%

- **Tipo de vinculación**

PLANTILLA GENERAL:

Si analizamos la plantilla del ayuntamiento en función del tipo de vinculación observamos que la mayor parte de la plantilla es personal funcionario de carrera (48,57% del total). Al analizar las diferencias entre sexos, observamos que las mujeres son mayoría significativa de los contratos para la formación y el aprendizaje (M=90%) y los contratos temporales (M=73,33%). Los hombres son la mayoría del personal funcionario interino (H=53,57%) y el personal funcionario de carrera (H=64,71%).

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00 %**	**48,00%**	**52,00%**
Contrato para la formación y el aprendizaje	9	1	10	5,71%	90,00%	10,00%
Contrato temporal	11	4	15	8,57%	73,33%	26,67%
Personal eventual	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
Contrato indefinido	18	14	32	18,29 %	56,25%	43,75%
Contrato en prácticas	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Personal funcionario interino	13	15	28	16,00 %	46,43%	53,57%
Personal funcionario de carrera	30	55	85	48,57 %	35,29%	64,71%

PLANTILLA ESTRCUTURAL:

La única diferencia registrada al analizar la plantilla estructural es la eliminación de los contratos de formación y aprendizaje. De resto la distribución versa exactamente igual que en el análisis inmediatamente anterior.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ibantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 178 de 384
[redacted]

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Contrato temporal	11	4	15	9,09%	73,33%	26,67%
Personal eventual	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
Contrato indefinido	18	14	32	19,39%	56,25%	43,75%
Contrato en prácticas	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Personal funcionario interino	13	15	28	16,97%	46,43%	53,57%
Personal funcionario de carrera	30	55	85	51,52%	35,29%	64,71%

- **Temporalidad**

PLANTILLA GENERAL:

Si atendemos a la temporalidad de la relación laboral, detectamos que son los hombres quienes tienen en mayor proporción una relación indefinida (M=40,98% y H=59,02%) y que esta situación se invierte en las relaciones temporales, pues son en su mayoría las mujeres, las que presentan este tipo relación laboral (M=64,15% y H=35,85%).

Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Indefinida	50	72	122	69,71%	40,98%	59,02%
Temporal	34	19	53	30,29%	64,15%	35,85%

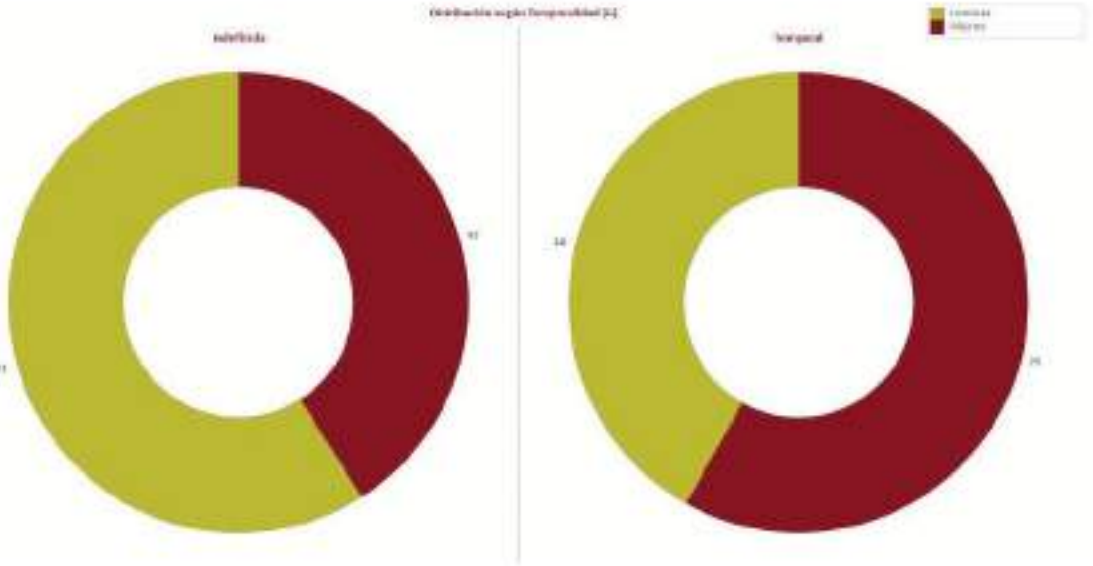


PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Una información que se ve afectada ligeramente cuando se cuenta únicamente la plantilla estructural del Ayuntamiento. La temporalidad indefinida sigue liderada por los hombres con apenas cambios porcentuales, y la diferencia hallada en la temporal sigue liderada por las mujeres, pero se acorta a menos de 20 puntos porcentuales de diferencia.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 179 de 384

Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Indefinida	50	72	122	73,94%	40,98%	59,02%
Temporal	25	18	43	26,06%	58,14%	41,86%



- **Tipo de jornada**

PLANTILLA GENERAL:

En cuanto al tipo de jornada se destaca que la mayoría de las jornadas parciales las tienen las mujeres (71,43%), mientras la mayoría de las jornadas completas las tienen los hombres, si bien la diferencia en este segundo caso es mucho menor (M=47,02% y H=52,98%).

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Parcial	5	2	7	4,00%	71,43%	28,57%
Completa	79	89	168	96,00%	47,02%	52,98%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Ahora bien, al analizar los tipos de jornada de la plantilla estructural, no se aprecian cambios en la jornada parcial. Los datos que varían son en jornada completa y está intrínsicamente relacionado con la ausencia de los contratos de formación y aprendizaje. Sin embargo, aunque los datos registrados desciendan, permanece la tendencia de una mayor cantidad de hombres (n=88) que de mujeres (n=70) en jornada completa.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 180 de 384
[redacted]

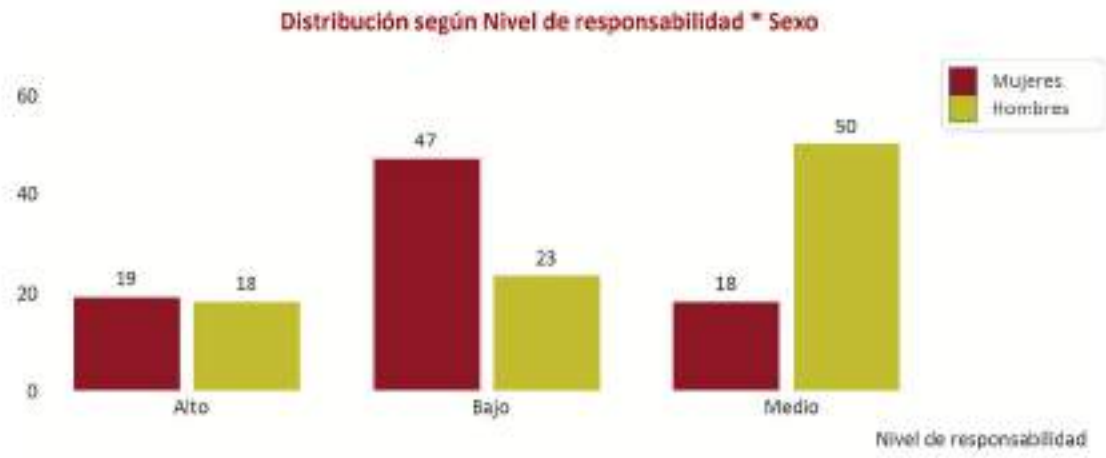
Parcial	5	2	7	4,24%	71,43%	28,57%
Completa	70	88	158	95,76%	44,30%	55,70%

- **Nivel de responsabilidad**

PLANTILLA GENERAL:

Con respecto al nivel de responsabilidad de la plantilla total de la entidad, es destacable que las mujeres son mayoría en los niveles bajo (M=67,14%), mientras los hombres son mayoría para los niveles medios (H=73,53%). En nivel de responsabilidad alto existe un equilibrio total entre sexos.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Bajo	47	23	70	40,00%	67,14%	32,86%
Alto	19	18	37	21,14%	51,35%	48,65%
Medio	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%



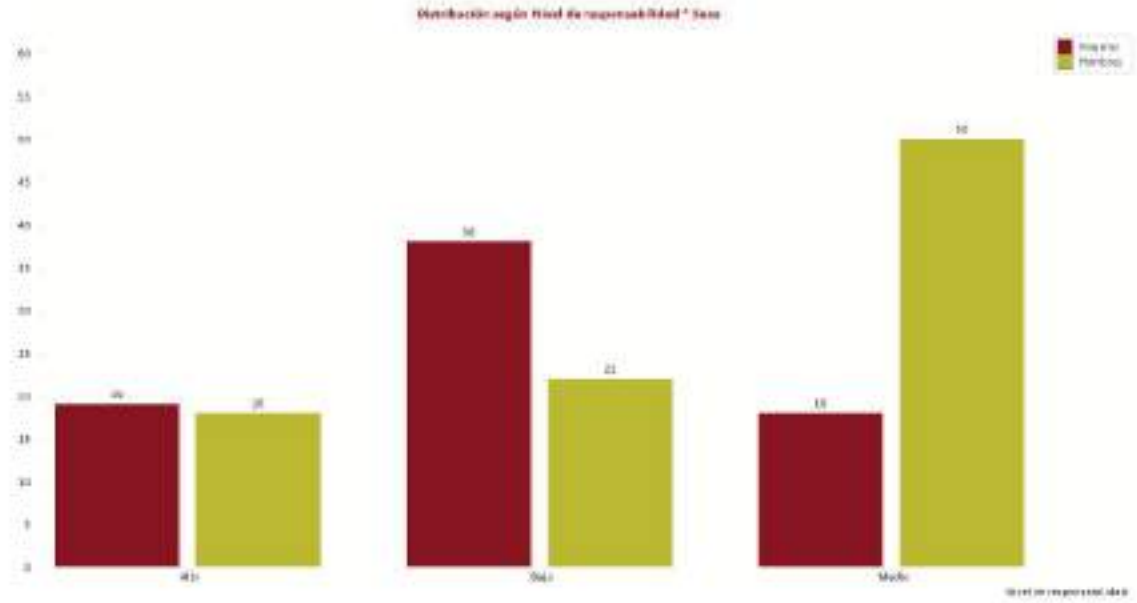
PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Ahora bien, el nivel bajo de responsabilidad se ve afectado cuando se analiza la plantilla estructural sin contar con el personal en formación y aprendizaje. Sin embargo, la diferencia que se aprecia es mínima: este nivel sigue liderado por las mujeres.

Cabe destacar que solo 9 de las trabajadoras en responsabilidad baja tienen un contrato temporal, siendo el resto funcionaria de carrera, interina o con contrato indefinido.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Bajo	38	22	60	36,36%	63,33%	36,67%
Alto	19	18	37	22,42%	51,35%	48,65%
Medio	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 181 de 384
[redacted]



- **Grupo de clasificación**

PLANTILLA GENERAL:

Como se observa en la siguiente tabla, el grupo de clasificación más poblado en el ayuntamiento es el Grupo C1 (38,86% del total). Las mujeres se encuentran más representadas en los grupos C2 (M=80,43%) y A2 (M=55,56%), mientras los hombres lo hacen en los grupos AP (H=58,33%), A1 (H=60,00%) y C1 (H= 73,53%).

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Grupo C2	37	9	46	26,29%	80,43%	19,57%
Grupo A2	15	12	27	15,43%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	13,71%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	5,71%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

La distribución por grupos profesionales continua igual salvo en el caso del Grupo C2, el cual continua estando feminizado pese al descenso de 9 mujeres y 1 hombre.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ssantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 182 de 384

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

- **Categoría profesional**

PLANTILLA GENERAL:

En cuanto a las categorías profesionales, se observa que se replica lo observado en los grupos de clasificación. Así las mujeres siguen siendo mayoría, en este caso, para los subgrupos C2 y A2, mientras los hombres lo son en los subgrupos AP, A1 y C1, en todos los casos con los mismos porcentajes mostrados en el anterior párrafo.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Subgrupo C2	37	9	46	26,29%	80,43%	19,57%
Subgrupo A2	15	12	27	15,43%	55,56%	44,44%
Subgrupo AP	10	14	24	13,71%	41,67%	58,33%
Subgrupo A1	4	6	10	5,71%	40,00%	60,00%
Subgrupo C1	18	50	68	38,86%	26,47%	73,53%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Siguiendo la dinámica de los grupos profesionales, se observa un descenso en la categoría profesional C2 a la que pertenecían los contratos de formación y aprendizaje, la cual sigue feminizada.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Subgrupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Subgrupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Subgrupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Subgrupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Subgrupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%

- **Departamento**

PLANTILLA GENERAL:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 183 de 384
[redacted]

En el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany hay 15 departamentos, siendo el más poblado el departamento de la Policía local (33,14% del total).

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00 %**	**48,00%**	**52,00%**
Alcaldía	3	0	3	1,71%	100,00 %	0,00%
Juventud	3	0	3	1,71%	100,00 %	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,57%	100,00 %	0,00%
Turismo	1	0	1	,57%	100,00 %	0,00%
Agencia Ocupación y Desarrollo Social	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%
Servicios Sociales	13	2	15	8,57%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,00%	76,19%	23,81%
Área Económica	6	2	8	4,57%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,29%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,43%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,29%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	6,86%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,29%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	33,14%	17,24%	82,76%
Nuevas Tecnologías	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

La distribución de la plantilla por departamento continúa siendo igual, salvo en la

Agencia de ocupación y desarrollo, al que pertenecían todos los contratos SOIB.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Agencia Ocupación y Desarrollo Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcaldía	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,73%	76,19%	23,81%
Área Económica	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,67%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	7,27%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 184 de 384

[redacted]

Nuevas Tecnologías	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%

- **Área**

PLANTILLA GENERAL:

Del análisis por áreas se destaca que el área más poblada es también la de la Policía local con un 33,14% del total de la plantilla. Se mantiene también del análisis anterior que existe una segregación horizontal marcada fruto de los estereotipos de género alrededor de este tipo de trabajos.

La segregación horizontal se entiende como la infrarrepresentación o sobre representación de mujeres u hombres en ciertas ocupaciones. En otras palabras, cuando predomina un sexo por encima de otro en ciertos puestos de trabajo por cuestiones ligadas a la tradición y la cultura estereotipada de género.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Alcaldía	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Comercio y Movilidad	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Limpieza	8	0	8	4,57%	100,00%	0,00%
Recursos Humanos	3	0	3	1,71%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Promoción Social	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%
Servicios Sociales	13	2	15	8,57%	86,67%	13,33%
Tesorería	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%
Secretaría General	6	2	8	4,57%	75,00%	25,00%
Intervención	2	1	3	1,71%	66,67%	33,33%
OAC	6	3	9	5,14%	66,67%	33,33%
Infraestructuras	3	2	5	2,86%	60,00%	40,00%
Biblioteca	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Cultura	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Urbanismo	4	7	11	6,29%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,43%	33,33%	66,67%
Medio Ambiente	1	3	4	2,29%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	33,14%	17,24%	82,76%
Educación	1	5	6	3,43%	16,67%	83,33%
Archivo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Brigada de Obras	0	7	7	4,00%	0,00%	100,00%
Tic-Informática	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Siguiendo la narrativa hasta ahora, la diferencia se detecta localizada en un solo lugar, en este caso en el área de Promoción social.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Alcaldía	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%

ACTA DEL PLENO Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 105 de 384
[redacted]

Comercio y Movilidad	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Promoción Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Recursos Humanos	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Tesorería	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Secretaría General	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Intervención	2	1	3	1,82%	66,67%	33,33%
OAC	6	3	9	5,45%	66,67%	33,33%
Infraestructuras	3	2	5	3,03%	60,00%	40,00%
Biblioteca	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Cultura	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%
Educación	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Archivo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Brigada de Obras	0	7	7	4,24%	0,00%	100,00%
Tic-Informática	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%

- **Puesto de trabajo**

PLANTILLA GENERAL:

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla del ayuntamiento por puestos de trabajo con una amplia diversificación.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00 %	48,00%	52,00%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,14%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 196 de 384
[redacted]

Alcaldía y Concejalías						
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Vía Pública y Edificios Municipales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	2,86%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,00%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Subalterno/A – Notiifcador/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	,57%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	6,86%	91,67%	8,33%
Alumno/A Proyecto Mixto_Auxiliar Administrativo	9	1	10	5,71%	90,00%	10,00%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	2,86%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,29%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,14%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,43%	16,67%	83,33%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	44	25,14%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,29%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo – Medio Ambiente	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 107 de 384

[redacted]

Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,14%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,29%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,71%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	,57%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,71%	0,00%	100,00%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

La distribución de los puestos de trabajo permanece igual, salvo que al dejar de contar en el análisis con los contratos SOIB, desaparece el puesto de trabajo: *Alumno/A Proyecto Mixto_Auxiliar Administrativo*

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ssantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 166 de 384

Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Via Pública y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policia Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notiifcador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Agente Policia Local (M/T/N)	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 189 de 384
[redacted]

Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

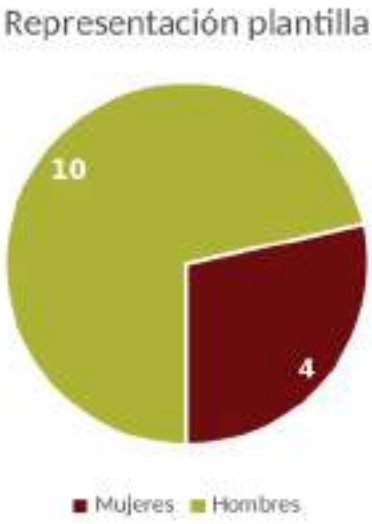
- **<u>Órgano de representación de la plantilla</u>**

<u>PLANTILLA GENERAL</u>: El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany cuenta con 14 personas en el órgano de representación de la plantilla, siendo el 28,57% mujeres (n=4) y el 71,43% hombres (n=10), lo cual supone un marcado desequilibrio.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
No	80	81	161	92,00%	49,69%	50,31%
Sí	4	10	14	8,00%	28,57%	71,43%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

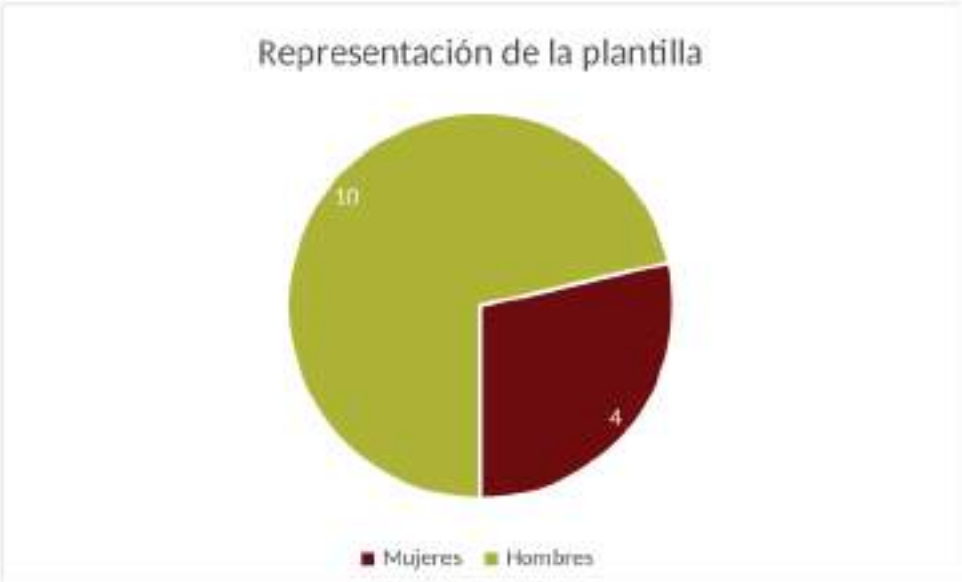
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 180 de 384



PLANTILLA ESTRUCTURAL:

Los datos referentes a la representación de la plantilla permanecen igual: 4 mujeres y 10 hombres.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	71	80	151	91,52%	47,02%	52,98%
Sí	4	10	14	8,48%	28,57%	71,43%



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 181 de 384

- **Situación familiar y cuidado de personas dependientes**

PLANTILLA GENERAL:

El 44% no tienen ningún tipo de responsabilidad familiar (M=33 y H=44). Mientras, 24 hombres y 24 mujeres tienen hijos e hijas dependientes a su cargo(con algún tipo de discapacidad y/o menores de 12 años) y 26 mujeres y 22 hombres poseen descendencia mayor de 12 años.

Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	91	175	100,00%	48,00%	52,00%
Tienen Descendientes No Dependientes	26	22	48	27,43%	54,17%	45,83%
Tienen Descendientes Dependientes	24	24	48	27,43%	50,00%	50,00%
No Tienen Responsabilidades Familiares	33	44	77	44,00%	42,86%	57,14%

Al centrar el foco en el cuidado de personas dependientes no menores, existen tres personas (una mujer y dos hombres) en esta situación.

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	84	**91**	**175**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
No	83	89	172	98,29%	48,26%	51,74%
Sí	1	2	3	1,71%	33,33%	66,67%

PLANTILLA ESTRUCTURAL:

En cuanto a la plantilla estructural, no se aprecian cambios llamativos en la distribución de personas con descendientes no dependientes, dependientes y sin responsabilidades familiares.

Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Tienen Descendientes No Dependientes	25	22	47	28,48%	53,19%	46,81%
Tienen Descendientes Dependientes	20	24	44	26,67%	45,45%	54,55%
No Tienen Responsabilidades Familiares	29	43	72	43,64%	40,28%	59,72%

Por otra parte, el número de personas a cargo de dependientes no menores permanecen igual (M=1 H=2).

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	74	88	162	98,18%	45,68%	54,32%
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

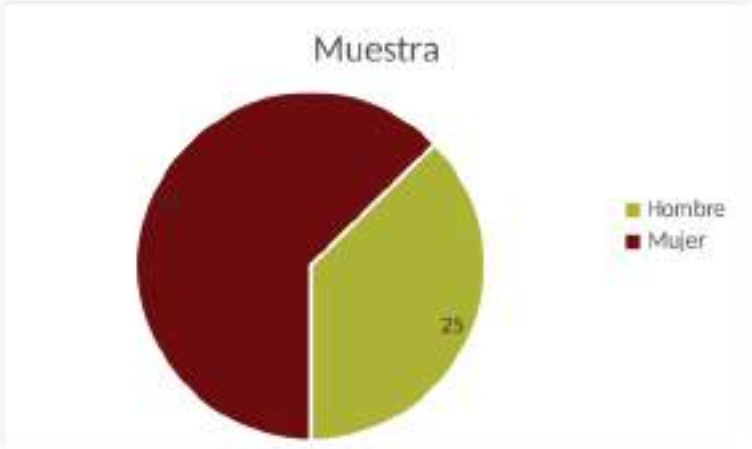
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 182 de 384
[redacted]

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las cuestiones generales:

En primer lugar, se ha de destacar que el cuestionario se ha distribuido en la segunda quincena del mes de septiembre de 2023 al total de la plantilla, integrada por 175 personas, 91 hombres y 84 mujeres, de las cuales se ha obtenido respuesta de 67 personas, concretamente, 42 mujeres y 25 hombres. Porcentualmente, estos datos indican la participación del 27% del total de hombres y el 50% del total de mujeres de la plantilla, lo cual supone prácticamente el doble.

El número de respuestas obtenido indica un nivel de participación del 38,86% de la plantilla.



En cuanto al tipo de vinculación que mantienen con la entidad las personas que han participado en la encuesta, observamos que la mayoría de las respuestas obtenidas provienen del personal funcionario, de carrera (40,3%) e interino (29,85%).

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 183 de 384





La mayoría de las personas que han participado en la encuesta, trabajan a tiempo completo en la entidad, pues sólo 3 personas con jornada reducida han respondido a la misma.



La mayoría de respuestas obtenidas provienen de los grupos de clasificación C2 (37,31%), A2 (23,88) y C1 (20,89%).

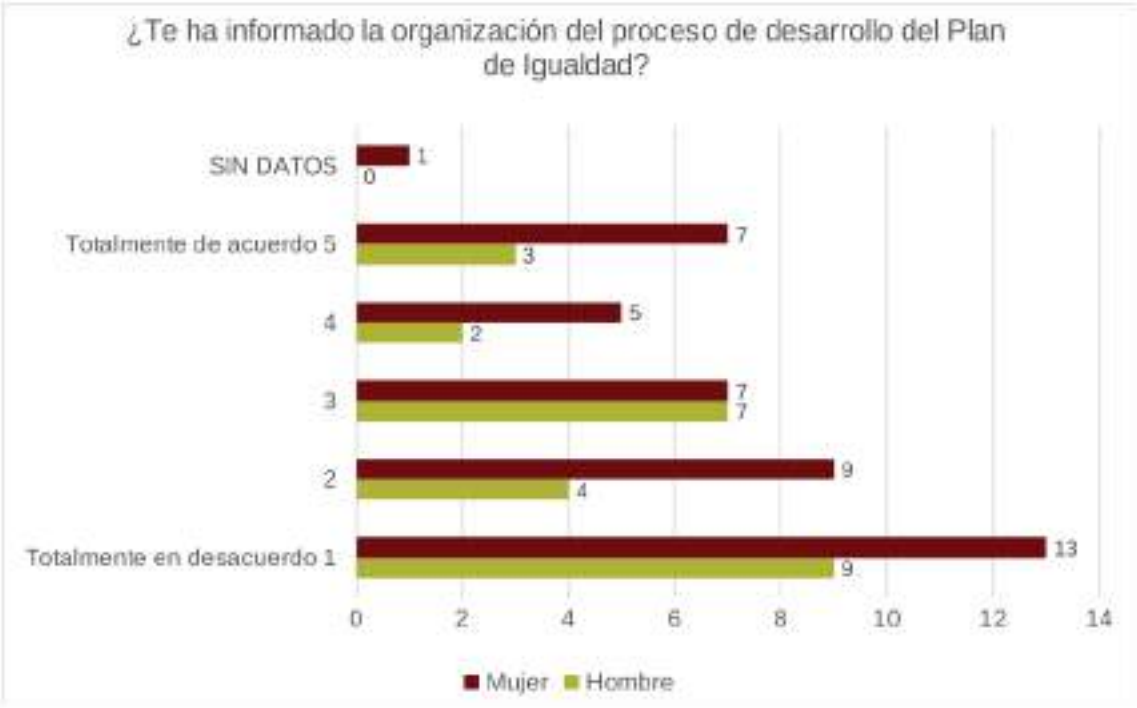
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 184 de 384
[redacted]





Al preguntar a las personas encuestadas si han sido informadas acerca del desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad, un número importante se muestra totalmente en desacuerdo (n=22). En general, vemos que las personas que han respondido tienden a situarse en los primeros tres niveles de respuesta, siendo una minoría quienes se muestran de acuerdo con haber sido informadas acerca del Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 185 de 384
[redacted]



2. Proceso de selección y contratación

En este eje se analizan con una perspectiva de igualdad de mujeres y hombres los posibles sesgos detectados en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany dentro de la plantilla estructural, es decir sin contar con los contratos SOIB (formación y aprendizaje).

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Examinan los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 186 de 384
[redacted]

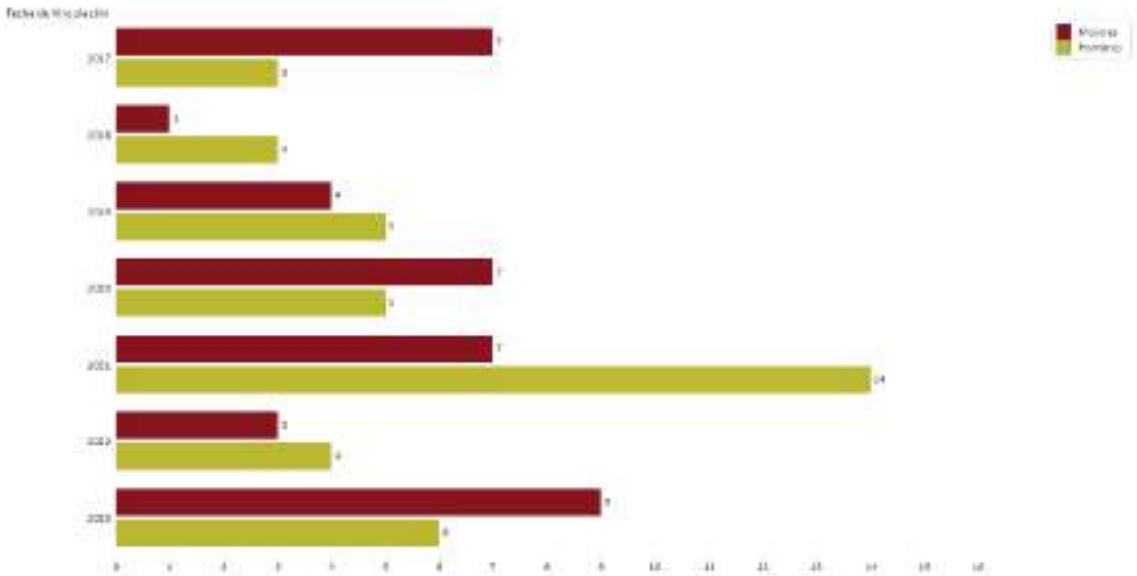
Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Al analizar la plantilla estructural del Ayuntamiento, 2021 sigue siendo el año con más incorporaciones (n=21) un 66,67% hombres y 33,33% de mujeres. En 2023 cambia la situación y se registran más mujeres que hombres (m=9 y h=6).

Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	38	**40**	**78**	**100,00%**	**48,72%**	**51,28%**
2017	7	3	10	12,82%	70,00%	30,00%
2018	1	3	4	5,13%	25,00%	75,00%
2019	4	5	9	11,54%	44,44%	55,56%
2020	7	5	12	15,38%	58,33%	41,67%
2021	7	14	21	26,92%	33,33%	66,67%
2022	3	4	7	8,97%	42,86%	57,14%
2023	9	6	15	19,23%	60,00%	40,00%



Como se observa en la siguiente gráfica, el Ayuntamiento apuesta por talento de distintos rangos de edad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ayuntamiento.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 197 de 384
[redacted]



Al analizar las incorporaciones de la plantilla estructural de la entidad en los últimos años, según grupo de clasificación, encontramos que, los grupos con mayores incorporaciones son C1 (15,15%%) y C2 (12,73%). En tres de los cinco grupos presentes en el Ayuntamiento se mantiene el principio de presencia equilibrada; es decir, para los grupos A1, A2 y AP, ninguno de los sexos supera el 60% de las incorporaciones. Esto no ocurre con los grupos C1 y C2. En este último caso observamos que las incorporaciones del grupo C1 son mayoritariamente masculinas (H=84,00% y M=16,00%), mientras que en el grupo C2, la mayoría de las incorporaciones son femeninas (H=14,29% y M=85,71%).

Cabe destacar que la feminización y masculinización de estos grupos profesionales deviene de la propia naturaleza social estereotípica alrededor de puestos de trabajo particulares: El grupo C2 (feminizado) compuesto en su mayoría por personal administrativo y el grupo C1 (masculinizado) por puestos relacionados con la policía. Esto no es un hecho que interpele a la responsabilidad del ayuntamiento ya que las reglas de contratación pública van reflejadas por ley.

Grupo Profesional	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**38**	**40**	**78**	**47,27%**	**48,72%**	**51,28%**
Grupo A1		**2**	**3**	**5**	**3,03%**	**40,00%**	**60,00%**
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2020	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2021	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2023	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Grupo A2		**10**	**7**	**17**	**10,30%**	**58,82%**	**41,18%**
	2017	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 188 de 384
[redacted]

	2022	1	4	5	3,03%	20,00%	80,00%
	2023	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Grupo AP		**4**	**6**	**10**	**6,06%**	**40,00%**	**60,00%**
	2017	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	2018	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2019	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2021	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Grupo C1		**4**	**21**	**25**	**15,15%**	**16,00%**	**84,00%**
	2017	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2019	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%
	2020	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2021	2	11	13	7,88%	15,38%	84,62%
	2023	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Grupo C2		**18**	**3**	**21**	**12,73%**	**85,71%**	**14,29%**
	2017	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	2018	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	2019	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	2022	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2023	6	0	6	3,64%	100,00%	0,00%

El departamento que más incorporaciones ha registrado en los últimos años es el de la Policía Local con el 16,36%, siendo la mayoría incorporaciones masculinas (H=74,07%).

Departamento	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**38**	**40**	**78**	**47,27%**	**48,72%**	**51,28%**
Agencia Ocupación y Desarrollo Social		**2**	**0**	**2**	**1,21%**	**100,00%**	**0,00%**
	2020	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcaldía		**2**	**0**	**2**	**1,21%**	**100,00%**	**0,00%**
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Área Económica		**2**	**0**	**2**	**1,21%**	**100,00%**	**0,00%**
	2019	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Cultura		**1**	**3**	**4**	**2,42%**	**25,00%**	**75,00%**
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2022	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2023	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Deportes		**2**	**2**	**4**	**2,42%**	**50,00%**	**50,00%**
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 189 de 384
[redacted]

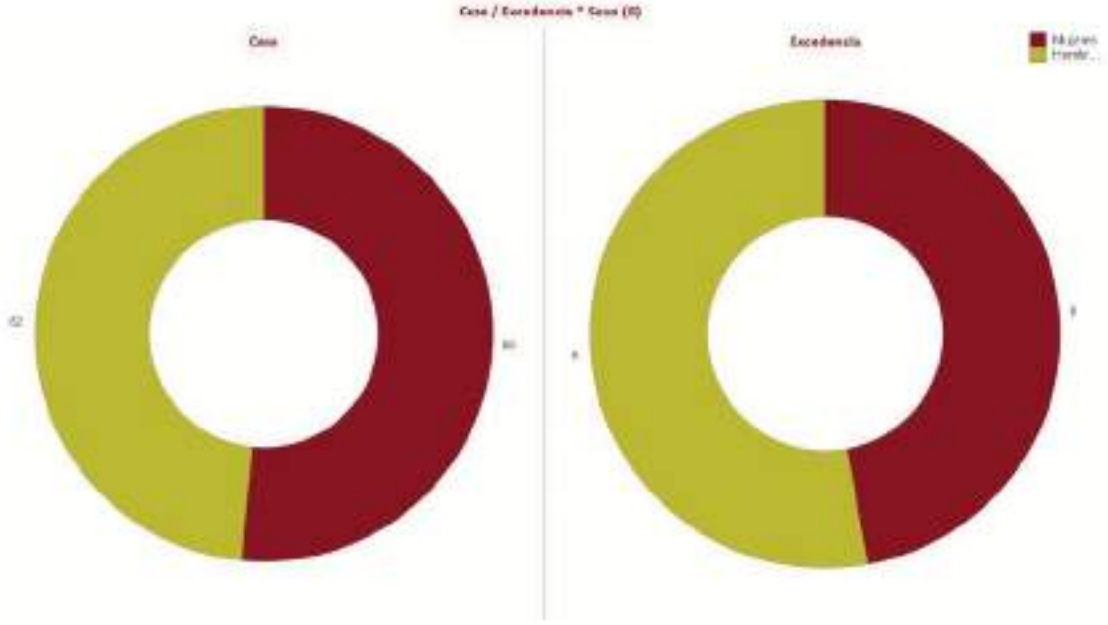
	2021	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Infraestructuras		**0**	**3**	**3**	**1,82%**	**0,00%**	**100,00%**
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2021	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Limpieza de Edificios Municipales		**2**	**0**	**2**	**1,21%**	**100,00%**	**0,00%**
	2017	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Medio Ambiente		**1**	**1**	**2**	**1,21%**	**50,00%**	**50,00%**
	2020	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Policía Local		**7**	**20**	**27**	**16,36%**	**25,93%**	**74,07%**
	2017	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2018	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2019	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
	2020	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
	2021	3	10	13	7,88%	23,08%	76,92%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Servicios Generales		**10**	**3**	**13**	**7,88%**	**76,92%**	**23,08%**
	2017	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2021	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2022	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2023	4	2	6	3,64%	66,67%	33,33%
Servicios Sociales		**8**	**2**	**10**	**6,06%**	**80,00%**	**20,00%**
	2017	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2018	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	2019	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	2020	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
	2023	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Urbanismo		**1**	**6**	**7**	**4,24%**	**14,29%**	**85,71%**
	2020	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	2021	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
	2022	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

- **Ceses/Excedencias**

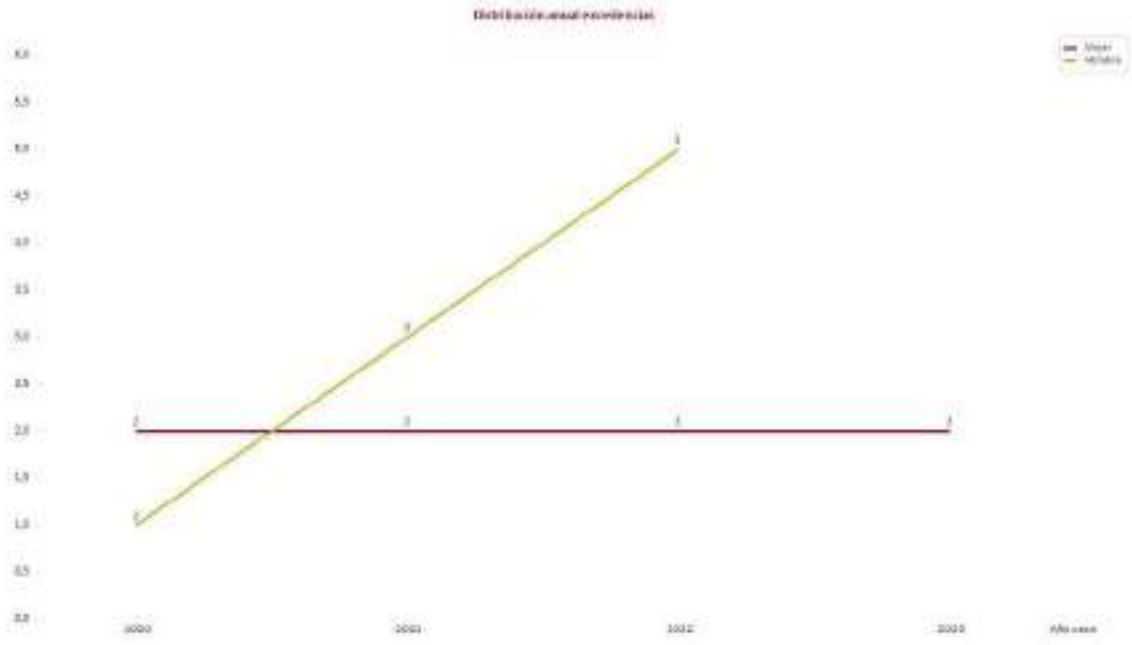
La distribución por sexos de los ceses se reparte de manera muy similar a la plantilla total del Ayuntamiento (m=51,56% y h=48,44%).

Cese / Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	74	**71**	**145**	**100,00%**	**51,03%**	**48,97%**
Cese	66	62	128	88,28%	51,56%	48,44%
Excedencia	8	9	17	11,72%	47,06%	52,94%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 200 de 384
[redacted]



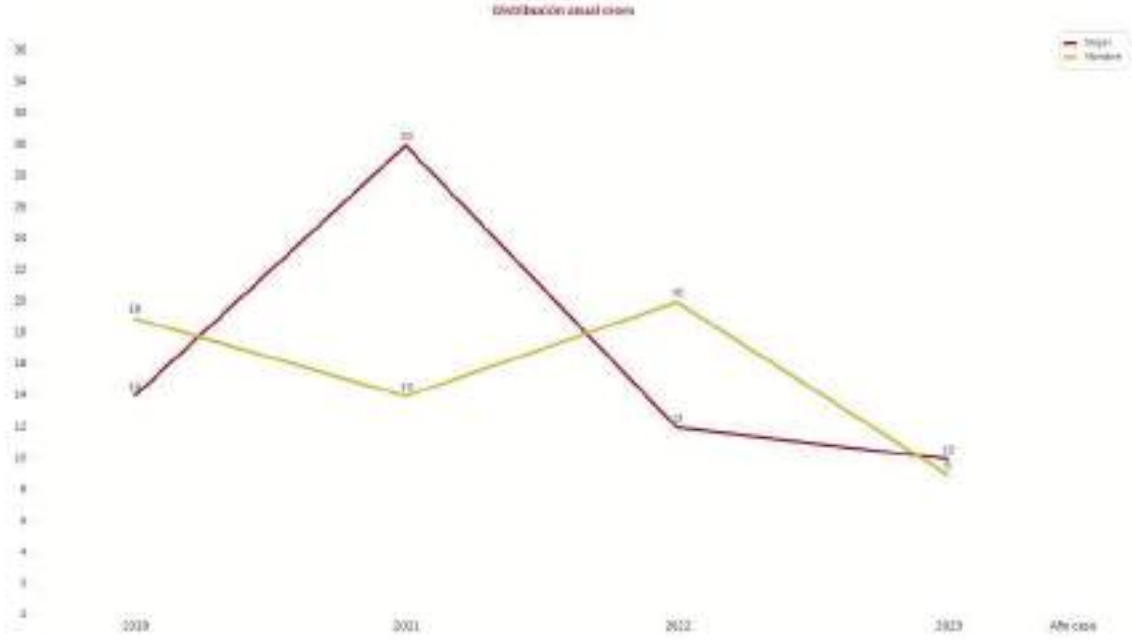
En el caso particular de las excedencias se registra un pico en el año 2022, en este caso con 5 hombres. Los motivos son por cuidado de hijos e hijas (m=3 y h=1) y por excedencia voluntaria o forzosa (m=5 y h=8).



Motivo del Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	9	17	100,00%	47,06%	52,94%
Baja Excedencia Cuidado Hijos e Hijas	3	1	4	23,53%	75,00%	25,00%
Baja Por Excedencia Voluntaria O Forzosa	5	8	13	76,47%	38,46%	61,54%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 201 de 384
[redacted]

Por otra parte, la distribución por años de los ceses permite apreciar que la línea de mujeres se ha mantenido por encima de la de los hombres en los dos primeros años. El mayor pico registrado en ceses se encuentra en el 2021 dominado por la presencia de mujeres (n=30). A partir de 2021 baja drásticamente el número de mujeres cesadas, por debajo de los hombres.



El motivo de ceses más repetido es *Fin de contrato duración determinada o interinidad* (m=26 y h=18).

Sin embargo, entre los motivos de ceses, llama especialmente la atención el porcentaje en baja voluntaria con un 24,22%, puesto que el 64,52% sobre el total de este corresponde a mujeres (n=20) y el 35,48% a hombres (n=11). En cuanto al tipo de vinculación de esta tipología de bajas, se encuentran 16 personas como personal laboral (con una mayor presencia de mujeres) y 15 como funcionariado interino (con una presencia equilibrada entre sexos).

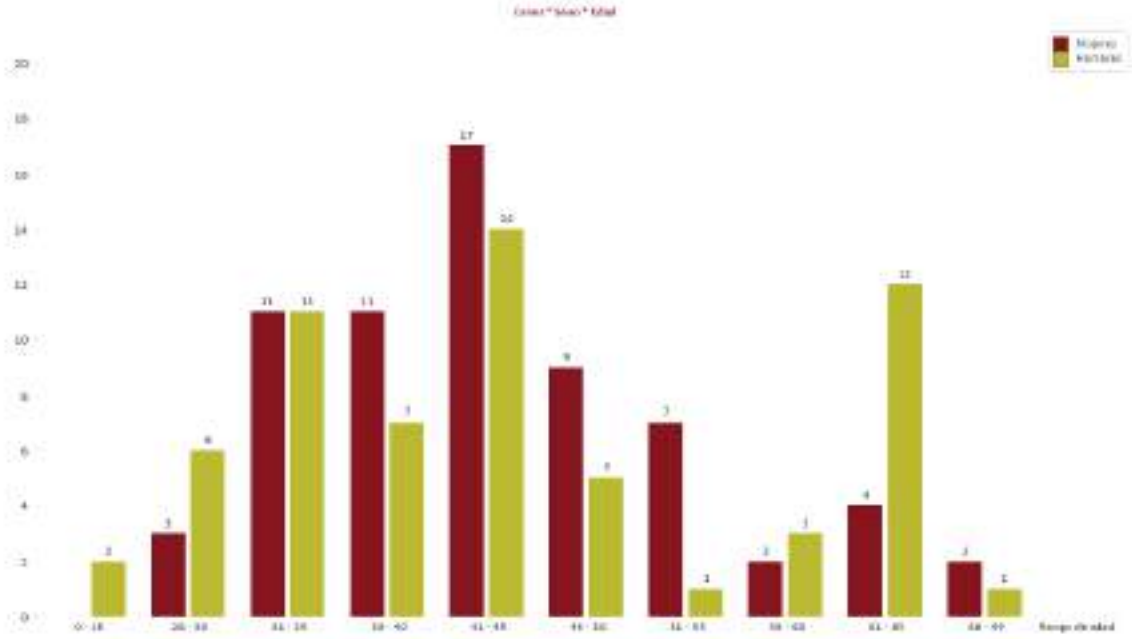
Se debe tener en cuenta, que la administración apunta que ninguna de estas trabajadoras se encontraba a cargo del cuidado de hijos y que la mayoría se justifica en acceso a otros puestos de trabajo o administraciones.

Motivo del Cese	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	62	128	100,00%	51,56%	48,44%
No Superacion Periodo De Prueba Por Empresario	1	0	1	0,78%	100,00%	0,00%
Baja Voluntaria Trabajador	20	11	31	24,22%	64,52%	35,48%
Fin Contrato Duración Determ/Interinidad	26	18	44	34,38%	59,09%	40,91%
Baja Personal Eventual / Relación Administrativa	1	1	2	1,56%	50,00%	50,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 202 de 384
[redacted]

Jubilación Personal Laboral	1	1	2	1,56%	50,00%	50,00%
Jubilación Personal Funcionario	4	5	9	7,03%	44,44%	55,56%
Baja Funcionario Interino (Fin Nombramiento)	7	9	16	12,50%	43,75%	56,25%
Baja No Voluntaria Por Otras Causas	6	16	22	17,19%	27,27%	72,73%
Baja Por Declaracion Invalidez Del Trabajador	0	1	1	0,78%	0,00%	100,00%

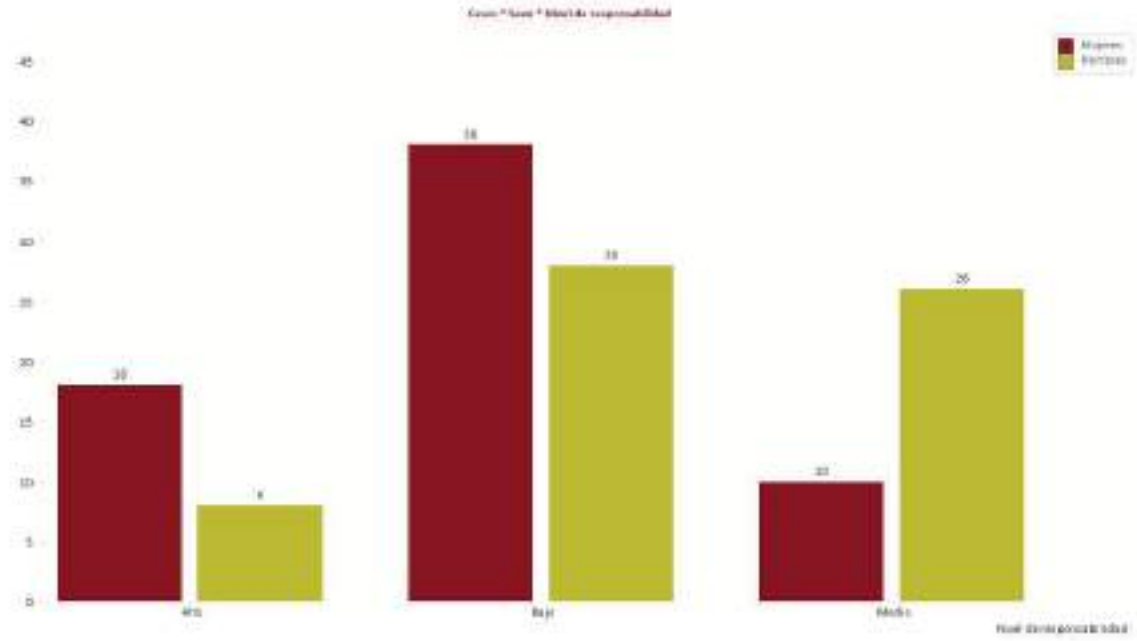
Al estudiar los ceses en función de los rangos de edad de las personas que los causan se destaca que en rangos intermedios (31-35, 36-40 y 41-45) existe un número elevado en general, aunque con mayor presencia de mujeres. Por otra parte, destacan los casos de hombres en el rango de edad que va de los 61 años a los 65 (H=12 y M=4).



Se ha estudiado también los ceses registrados según nivel de responsabilidad.

De este análisis se extrae que, la mayoría de los ceses se encuentran concentrados en el nivel bajo de responsabilidad (n=66). Si prestamos atención a las diferencias por sexo en el nivel bajo encontramos más mujeres que hombres (M=38 y H=28), mientras que, en el nivel medio, encontramos más hombres que mujeres (M=10 y H=26). En los ceses de nivel alto de responsabilidad observamos que los casos de mujeres superan de manera significativa los casos provocados por hombres (M=18 y H=8). En un análisis más profundo, se evidencia que 12 de los 18 ceses causados por mujeres se deben a bajas voluntarias; es decir el 66,67% de las bajas causadas por mujeres en este nivel son voluntarios. Estos datos se diferencian de los que obtenemos para los hombres, pues en este nivel tan solo 2 de las 8 bajas causadas por hombres son voluntarias; es decir el 25% del total de los ceses causados por hombres en este nivel.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 203 de 384
[redacted]



Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Los procesos selectivos del ayuntamiento pueden ser:

- Concurso-Oposición
- Oposición
- Bolsa de trabajo

Los canales utilizados por la organización para abrir un proceso de selección son:

- Publicación de Boletines Oficiales
- Web Institucional

Según la información ofrecida, la selección de nuevo personal se realiza mediante:

- Realización de pruebas selectivas
- Concurso de méritos

En los procesos selectivos interviene el órgano encargado de realizar la selección es el Tribunal Calificador designado según se establece en la normativa de aplicación. Se procura que el equipo encargado de realizar la selección sea mixto; sin embargo, no se incorpora en el

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 204 de 384
[redacted]

mismo la participación de la representación de las personas trabajadoras ni se garantiza que las personas que conforman el equipo tengan formación en igualdad.

Por otro lado, la organización pone en conocimiento de la consultora que no se han observado barreras para la incorporación de mujeres en sectores específicos de la organización, y que sí se incorporan acciones positivas para que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Se ha puesto también de manifiesto que el ayuntamiento realiza convenios con otras entidades públicas para incorporar en la plantilla a personas con dificultades en la inserción laboral a través d ellos programas EMCORP, SOIB JOVE, SOIB DONA.

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany ha proporcionado una muestra de una oferta de empleo público publicada en el BOIB 129 De 19 de septiembre de 2023.

La oferta contenía tanto vacantes para personal funcionario como para personal laboral.

ANEXO I

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación	Subgrupo	Vacantes	Observaciones
Escala Administración General:			
Subescala Administrativa			
Administrativo/a	C1	3	Promoción Interna
Subescala Auxiliar			
Auxiliar Administrativo/a	C2	4	Turno Libre
Subescala Servicios Especiales - Clase Policía Local			
Escala Básica			
Policía	C1	6	Turno Libre

PERSONAL LABORAL

Denominación	Grupo/ Subgrupo	Vacantes	Observaciones
Educador/a Social	A2	1	Turno Libre
Trabajador/a Social	A2	1	Turno Libre

En Sant Antoni de Portmany *(firmado electrónicamente: 15 de septiembre de 2023)*

Como se observa en la imagen, los puestos aparecen desdoblados por sexo (Ejemplo: Administrativo/A), por lo que se considera que la entidad pública emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de empleo público.

La entidad también ha aportado la siguiente información respecto a los últimos procesos de selección de cargos de responsabilidad:

Proceso de selección 1:

Selección de Técnico de gestión tributaria. Se admitieron 9 personas en el proceso de selección, 5 mujeres y 4 hombres. Un hombre fue seleccionado.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 205 de 384

Proceso de selección 2:

Selección de Técnico de administración general de urbanismo. Se admitieron 18 personas al proceso, 11 mujeres y 7 hombres. Una mujer fue seleccionada.

Proceso de selección 3:

Selección de Técnico de administración general de secretaría. Se admitieron 18 personas al proceso, 11 mujeres y 7 hombres. Un hombre fue seleccionado.

Proceso de selección 4:

Selección de técnico de administración general. Se trataba de un proceso de promoción interna. Una mujer fue admitida al proceso y posteriormente seleccionada.

3. Clasificación profesional

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la administración pública.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del presente eje del Informe Diagnóstico es, por tanto, identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos clasificación profesional. Como se ha adelantado, el análisis versará sobre la plantilla estructural, es decir sin contar con los contratos SOIB (formación y aprendizaje).

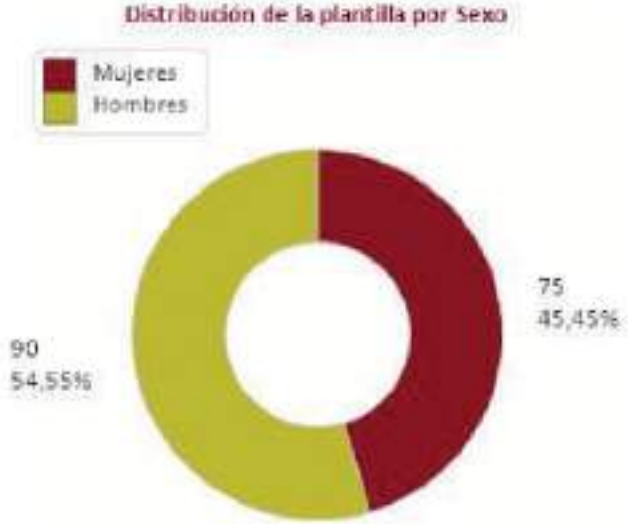
Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ssantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 206 de 384
[redacted]

En primer lugar, debemos recordar que la plantilla del Ayuntamiento se encuentra equilibrada, pues ninguno de los sexos, se encuentra presente en más del 60% en la organización. En concreto, las mujeres suponen el 45,45% de la plantilla, mientras los hombres, el 54,55%.



Es preciso recordar también que existe una cantidad elevada de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany dificultando el análisis por dicha categoría, debido a que el porcentaje de la plantilla que se distribuye en cada puesto es muy bajo, llegando en algunos casos a contar con una única persona haciendo imposible la comparativa. Asimismo, se debe apuntar que la entidad no cuenta con un sistema de clasificación por nivel jerárquico. Por lo anteriormente explicado, en este apartado se expondrán los datos de la plantilla cruzados por las categorías nivel de responsabilidad y grupo profesional.

La entidad también ha comunicado a la consultora que actualmente no se tienen datos acerca del nivel de estudios que tienen las personas que conforman la plantilla, pero que antes de finalizar el año 2023, se requerirán estos datos para registrarlo.

- **Distribución por nivel de responsabilidad**

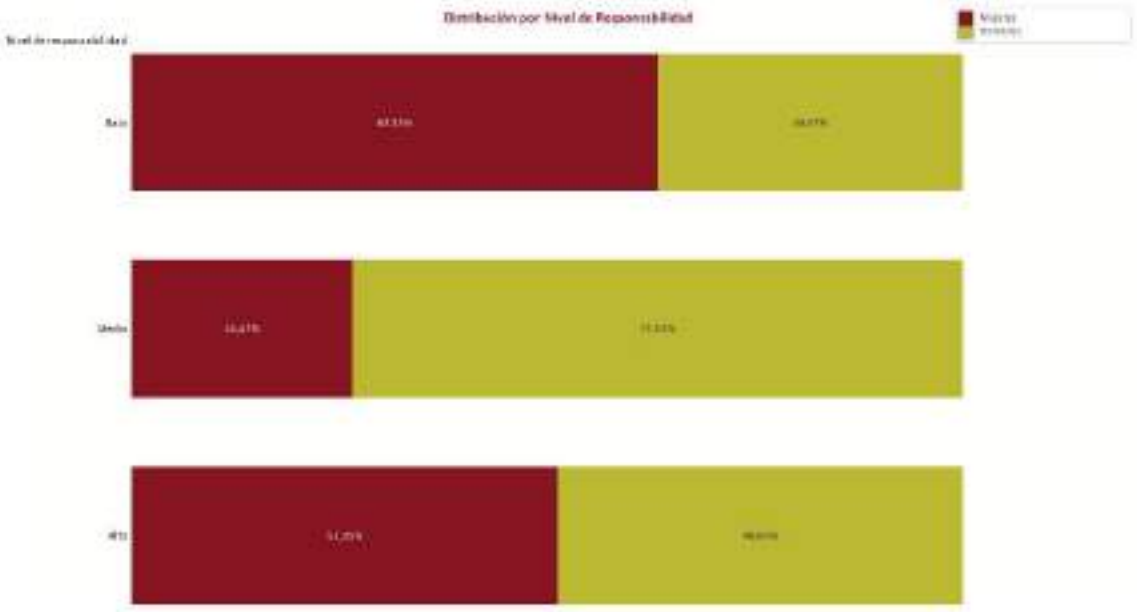
Del análisis por nivel de responsabilidad se extrae que en el nivel alto de responsabilidad encontramos una presencia equilibrada de mujeres y hombres (M=45,45% y H=54,55%).

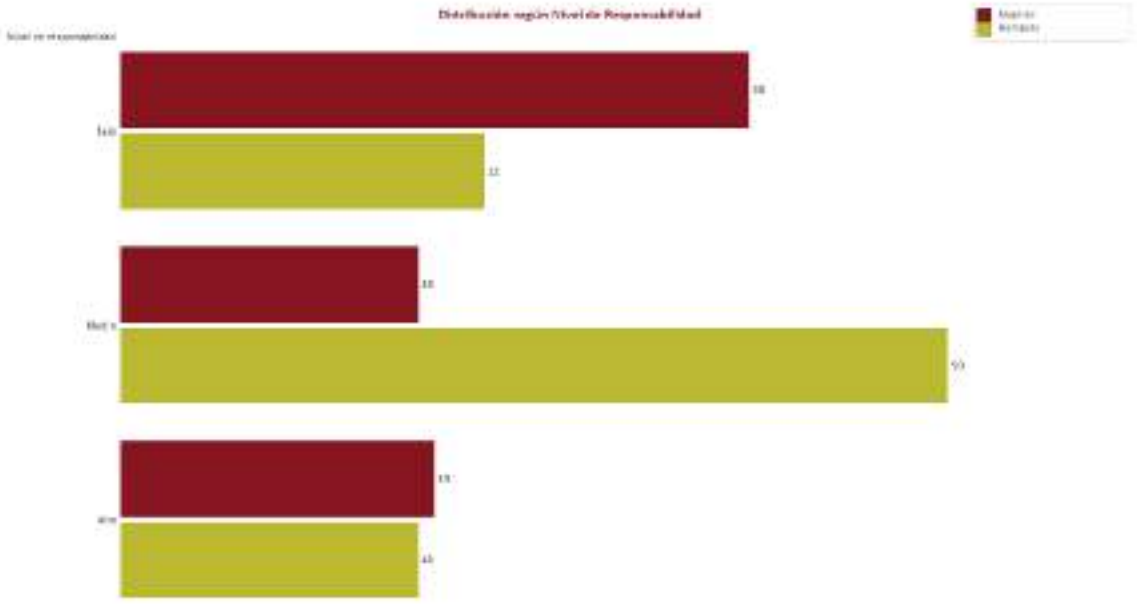
Esta presencia equilibrada no se mantiene para el resto de los niveles. Así, en el nivel de responsabilidad bajo, encontramos más mujeres (63,33%) que hombres (36,67%) con una diferencia significativa. Esta situación se invierte con una diferencia aún más pronunciada en el

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 207 de 384
[redacted]

nivel de responsabilidad medio, donde los hombres ocupan el 73,53% de los puestos y las mujeres el 26,47%.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Bajo	38	22	60	36,36%	63,33%	36,67%
Medio	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%
Alto	19	18	37	22,42%	51,35%	48,65%





ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 208 de 384

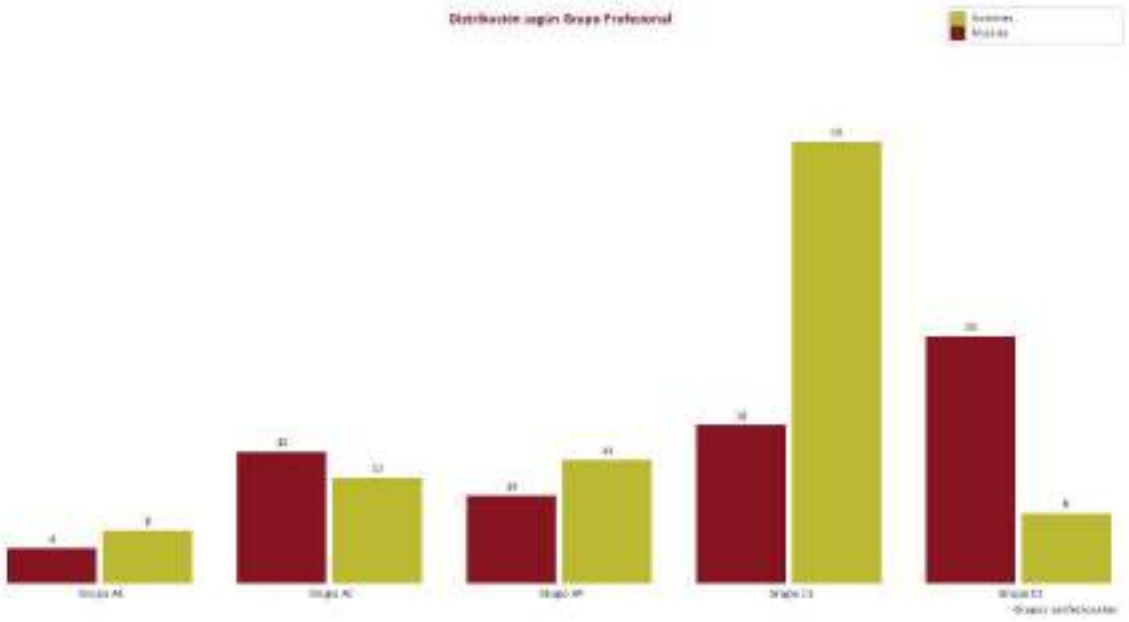
- **Distribución por grupo de clasificación**

La mayoría de los grupos de clasificación cuentan con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, a excepción de los grupos C1 y C2. En el primer caso encontramos una mayor presencia de hombres (M=26,47% y H=73,53%) y, en el segundo caso, encontramos una mayor presencia de mujeres (M=77,78% y H=22,22%).

Este hecho está íntimamente relacionado con las diferencias encontradas por nivel de responsabilidad, pues todas las personas pertenecientes al nivel C1 tienen asignado un nivel de responsabilidad medio, mientras todas las personas pertenecientes al nivel C2, tienen asignado un nivel de responsabilidad bajo. Ello, lógicamente, va a tener un impacto en las retribuciones de mujeres y hombres y requerirá un análisis de las causas para corregir las consecuencias.

No obstante, cabe destacar que esto viene dado por la feminización estereotípica del puesto de trabajo *Administración*, el cual domina el grupo C2, así como por la masculinización estereotípica de la *Policía Local*, que domina el grupo C1. Por tanto, este hecho no depende de las decisiones en las que el Ayuntamiento se puede ver involucrado.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%
Grupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%



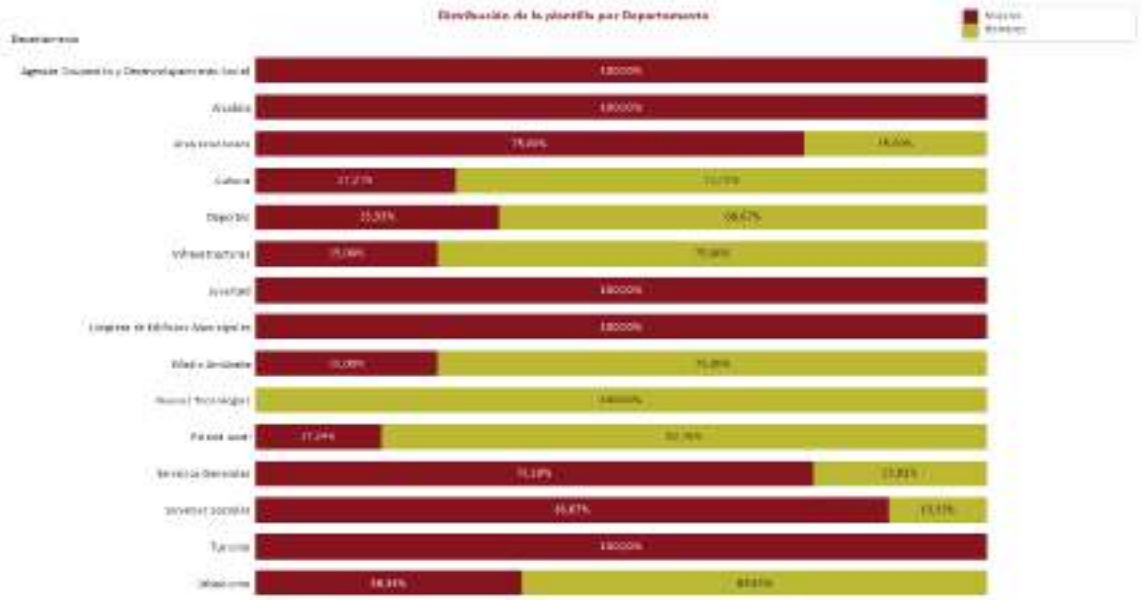
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajsantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 209 de 384
[redacted]

- **Departamento**

En el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany hay 15 departamentos, siendo el más poblado el departamento de la Policía local (35,15% del total). Como se observa en la siguiente tabla algunos de los departamentos se encuentran feminizados, mientras otros se encuentran masculinizados. En el primer caso encontramos los departamentos de Alcaldía, Juventud, Limpieza de Edificios Municipales, Turismo, Agencia ocupación y Desarrollo social, Servicios Sociales, Servicios Generales y Área Económica (en todos ellos la presencia de mujeres iguala o supera el 75%). Entre los departamentos masculinizados se encuentran los departamentos de urbanismo, Deportes, Cultura, Infraestructuras, Medio Ambiente, Policía Local y Nuevas tecnologías (en todos ellos la presencia de hombres supera el 60%).

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Agencia Ocupación y Desenvolupamiento Social	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Alcaldía	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Juventud	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
Limpieza de Edificios Municipales	8	0	8	4,85%	100,00%	0,00%
Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	13	2	15	9,09%	86,67%	13,33%
Servicios Generales	16	5	21	12,73%	76,19%	23,81%
Área Económica	6	2	8	4,85%	75,00%	25,00%
Urbanismo	4	7	11	6,67%	36,36%	63,64%
Deportes	2	4	6	3,64%	33,33%	66,67%
Cultura	3	8	11	6,67%	27,27%	72,73%
Infraestructuras	3	9	12	7,27%	25,00%	75,00%
Medio Ambiente	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
Policía Local	10	48	58	35,15%	17,24%	82,76%
Nuevas Tecnologías	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 210 de 384
[redacted]



- **Puesto de trabajo**

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla del ayuntamiento por puestos de trabajo. A primera vista, se evidencia el número elevado de puestos de trabajo existentes lo que se relaciona con que haya un porcentaje muy pequeño de la plantilla representado en cada uno de ellos. Este hecho dificulta la comparativa por sexos y puestos de trabajo.

El puesto más poblado es el de Agente de la Policía Local con un 26,67% del total de la plantilla.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Vía Pública y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 211 de 384
[redacted]

Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notiifcador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 212 de 384
[redacted]

Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policia Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Las respuestas proporcionadas por el personal responsable de la entidad indican que la organización cuenta con personas trabajadoras con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad.

Por otro lado, se indica que el ayuntamiento no cuenta con medidas específicas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres, en aplicación del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI).

El ayuntamiento ha realizado un Análisis de los Puestos de trabajo (APT) y cuenta también con una Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) garantizando que existe la misma retribución para puestos de igual valor. Sin embargo, en ninguno de los casos se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.

Por último, el Ayuntamiento ha manifestado que se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo.

Información facilitada por la plantilla

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 213 de 384
[redacted]

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la clasificación profesional:

En cuanto a la relación entre el puesto de trabajo y la formación académica de la plantilla, la pregunta planteada fue "¿Es tu formación superior a la que se exige en tu puesto de trabajo?". Las respuestas obtenidas muestran que hay más del doble de mujeres (n=21) que de hombres (n=10) que responden afirmativamente a esta pregunta.



4. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres de la plantilla estructural, es decir, sin contar con los contratos SOIB (formación y aprendizaje).

Es necesario analizar qué personas han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

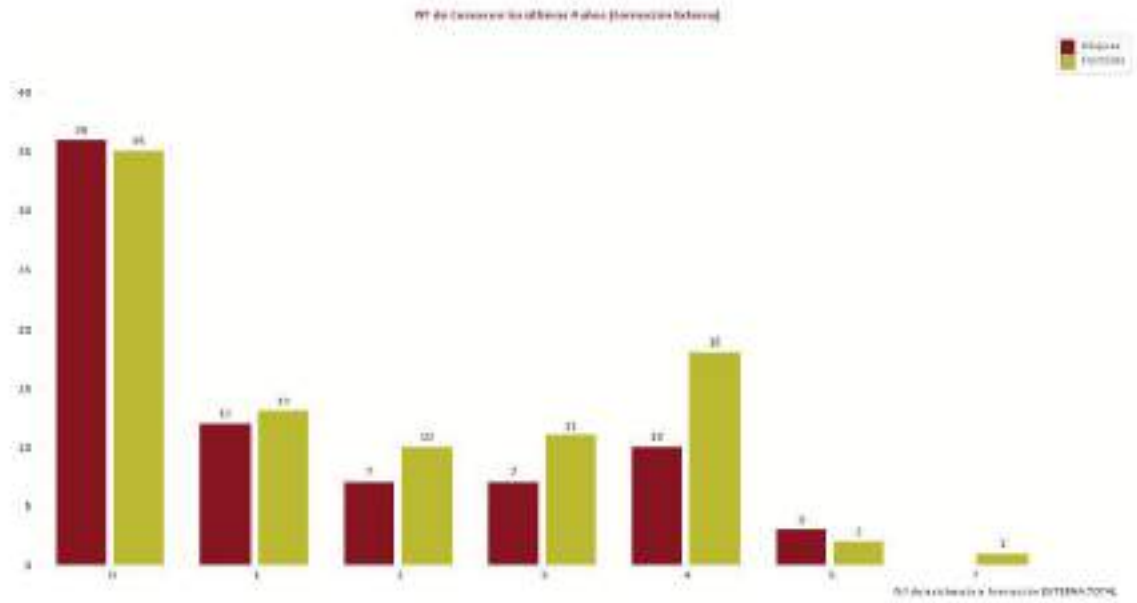
Información facilitada por la Institución

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 214 de 384
[redacted]

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la institución ha facilitado la siguiente información:

Formación externa en los últimos 4 años



La distribución de asistencia que se registra en la formación externa: 12 mujeres y 13 hombres han asistido al menos a un curso formativo externo y 10 trabajadoras y 18 trabajadores a cuatro en los últimos años.

Ahora bien, para hacer una correcta interpretación de los datos, se debe de tener en cuenta el apunte que hace el Ayuntamiento Sant Antoni de Portmany en torno a que la Policía Local (masculinizada) es el departamento con mayor formación obligatoria dentro de la jornada laboral.

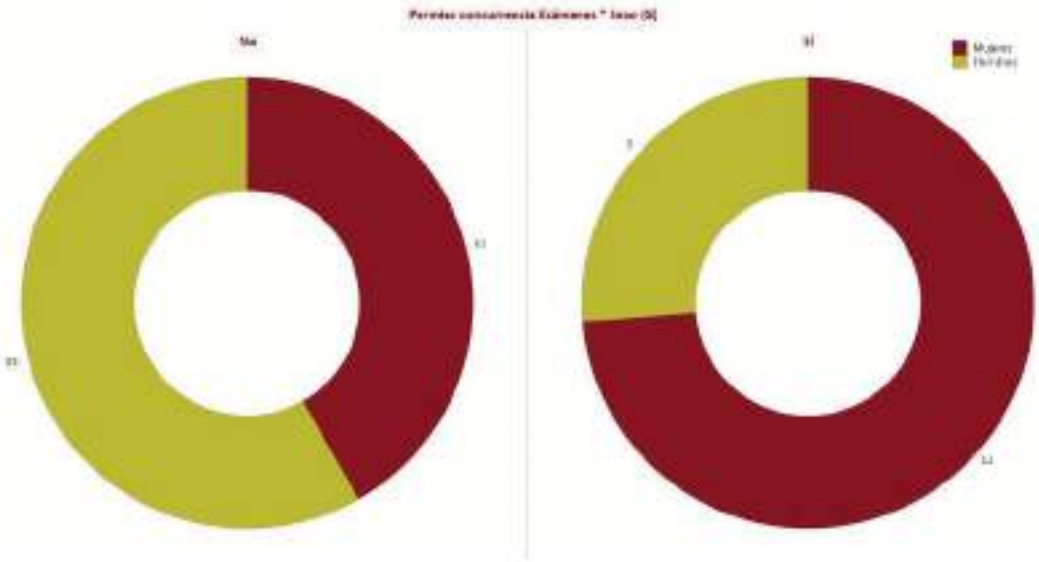
- **Permiso de concurrencia exámenes**

En cuanto al personal que ha disfrutado del permiso por concurrencia a exámenes, destaca el número de trabajadoras (n=14) en comparativa con el de los trabajadores (n=5).

Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Sí	14	5	19	11,52%	73,68%	26,32%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 215 de 384
[redacted]

No	61	85	146	88,48%	41,78%	58,22%



- **Adaptación jornada para formación**

Ningún trabajador o trabajadora ha hecho uso de la adaptación de su jornada para garantizar la asistencia a una formación. Se recomienda incorporar como acción adaptar la jornada para que las personas con jornada reducida o problemas de conciliación puedan asistir a las formaciones sin impedimentos.

Adaptación Jornada para Formación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	45,45%	**54,55%**
No	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%

En referencia a esta cuestión, cabe destacar que el Ayuntamiento ha expresado su compromiso con la adaptación de jornada la cual se está valorando en la realización del borrador de las bases de la carrera profesional. Aun así, también manifiesta que normalmente se tiene en cuenta a todas las personas que vayan a realizar la formación y no existe ningún problema en adaptarla.

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 216 de 384
[redacted]

La organización indica no contar con un plan de formación interno. La policía es el único sector del ayuntamiento que cuenta con uno. Mientras, el resto de plantilla realiza las formaciones que considera oportunas a título personal o bien por sugerencia de los responsables de los departamentos. Estas formaciones se realizan a través de diferentes plataformas, tanto públicas como privadas. Entre ellas podemos encontrar la FELIB, INAP, FEMP, formaciones impartidas por el Consell Insular d'Eivissa o el de Formentera, por las organizaciones sindicales, por Universidades, COSITAL u otro tipo de entidades privadas que realizan cursos de formación relacionados con las Administraciones Públicas.

Asimismo la organización afirma que no se planifica la formación en la organización desde la perspectiva de género y tampoco se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

En el área de la Policía Local, la mayoría de la formación se imparte dentro de la jornada laboral. En cuanto a la formación en general, se tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. Así mismo se otorgan los permisos necesarios para la concurrencia a exámenes. Y, en términos generales, la organización asegura adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación. No obstante, se encuentran discrepancias en las respuestas aportadas por el personal responsable del departamento, ya que del mismo modo que alude a la adaptación, en otra pregunta niega que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan acudir.

Sin embargo, sí parece haber claridad en que todas las formaciones se hacen de manera telepresencial, casi siempre dentro del lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral, aunque algunas veces dicen ser fuera.

Cabe destacar que, tal y como expone la entidad, se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y 5 personas han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa, mientras 60 han participado en planes de desarrollo profesional.

Ahora bien, no se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones, se publicitan a través del email como principal canal de comunicación.

En cuanto a formaciones específicas, no se contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad, así como la plantilla tampoco ha recibido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, cabe destacar que no se ha hecho nunca una encuesta o formulario sobre las necesidades formativas de la plantilla, lo que se recomienda como acción dentro del Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 217 de 384

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la formación:

La gran mayoría de hombres (n=22) y mujeres (n=36) consideran que se respeta su derecho a una formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades.



De las 8 personas restantes (M=3 y H=5) que han contestado que no, 6 han justificado lo siguiente:

Carentes de carrera profesional.

De nuevo es pronto para valorarlo.

El personal administrativo únicamente dispone de un período de 20 horas destinado a la formación durante su jornada laboral. Esta limitación plantea desafíos significativos en términos de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, al tiempo que restringe las oportunidades de adquirir una capacitación adecuada para aquellos que tienen dependientes a su cargo.

En parte sí, pero debería haber mucha más oferta en el ámbito de la formación.

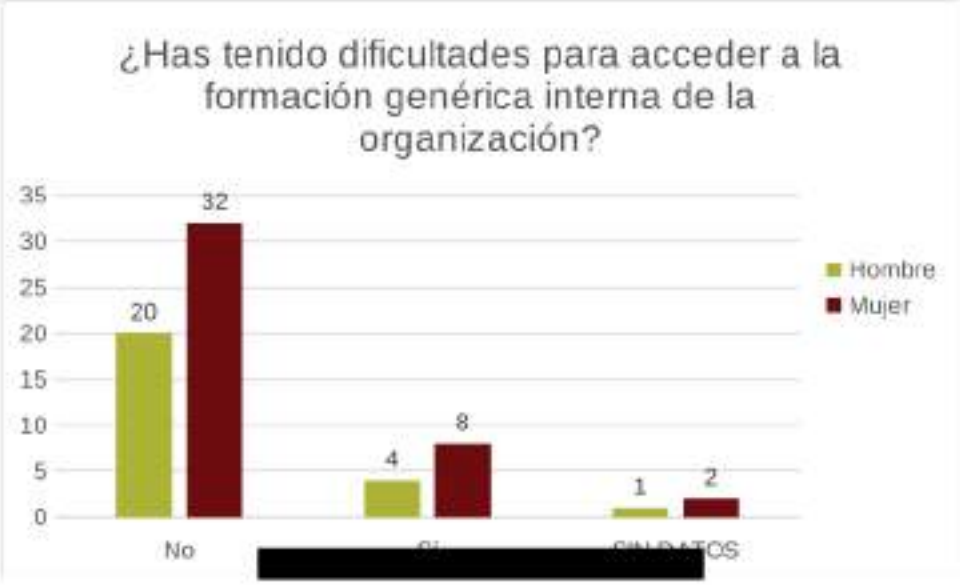
No hay un plan de formación a nivel de ayuntamiento por departamento, sino que cada uno hace los que le parece que ofrecen otras administraciones, pero no a nivel interno.

no se dispone de un plan de formación y el Ayuntamiento se limita a reenviar los cursos que ofrecen otras administraciones, sin que se ofrezcan cursos propios a los trabajadores administrativos.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 218 de 384
[redacted]

29 mujeres y 23 hombres dicen haber recibido formación genérica fuera del ámbito de la organización. Mientras, la cifra desciende levemente cuando se pregunta por la asistencia a formaciones facilitadas por la organización, concretamente a 17 hombres y 27 mujeres.

Un alto número de mujeres (n=32) y de hombres (N=20) aseguran no tener dificultades a la hora de acceder a la formación genérica interna de la organización.



De las personas que han afirmado sí encontrar dificultades se registran las siguientes opiniones:

Falta de información y/o no se realizan tales formaciones.

no hay.

¡No la hay!

No me han comunicado.

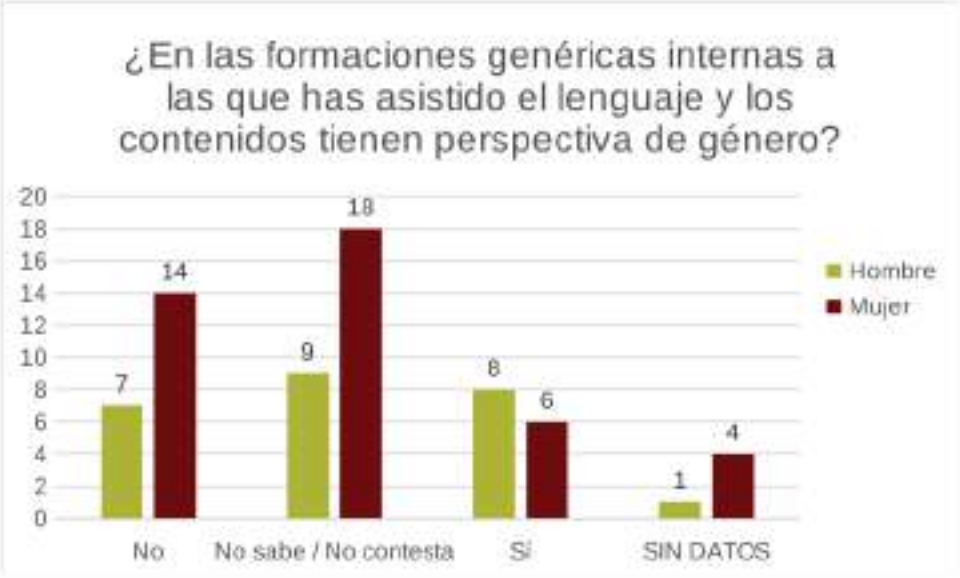
No se ofrece formación interna, más allá de las de actualizaciones del gestor documental.

Por no poder combinar agendas.

La mayoría de las personas encuestadas muestran su desconocimiento ante si las formaciones genéricas interinas a las que han asistido utilizan un lenguaje y un contenido con perspectiva de género, seguido de la que afirman no tenerlo.

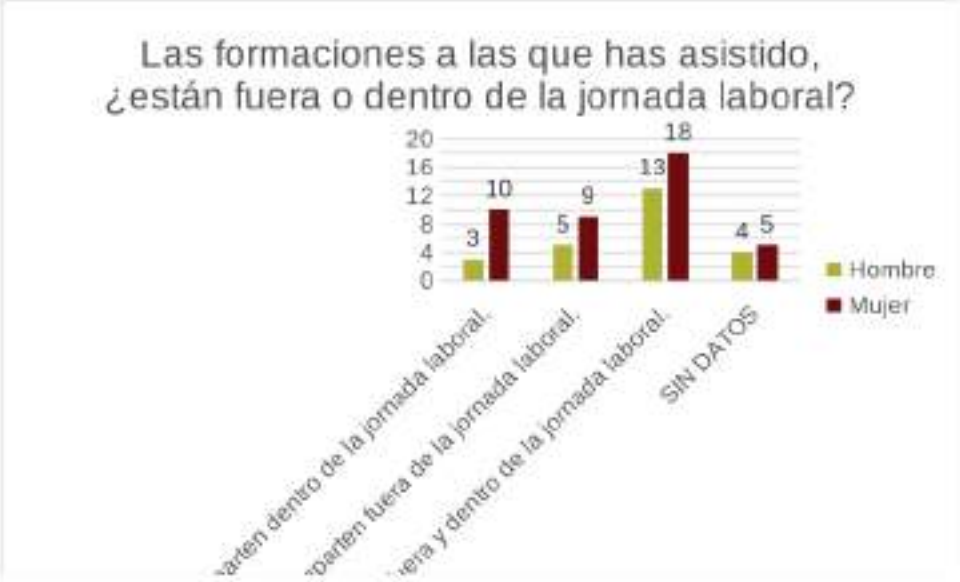
Solo 8 hombres y 6 mujeres consideran que se aplica la perspectiva de género a las formaciones internas.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 219 de 384
[redacted]



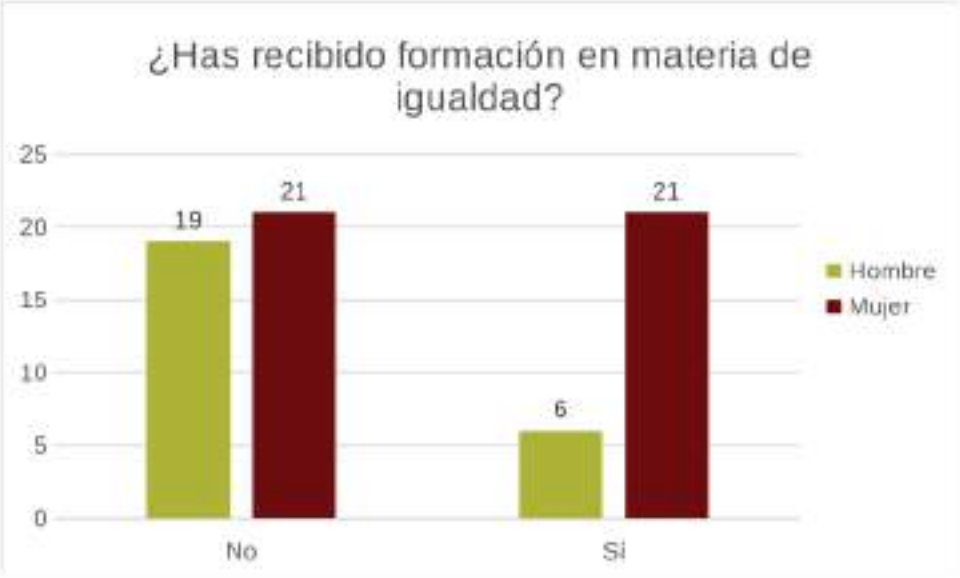
18 mujeres y 13 hombres manifiestan que las formaciones a las que han asistido están tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Mientras, 10 mujeres y 3 hombres dicen impartirse solo dentro de la jornada laboral.

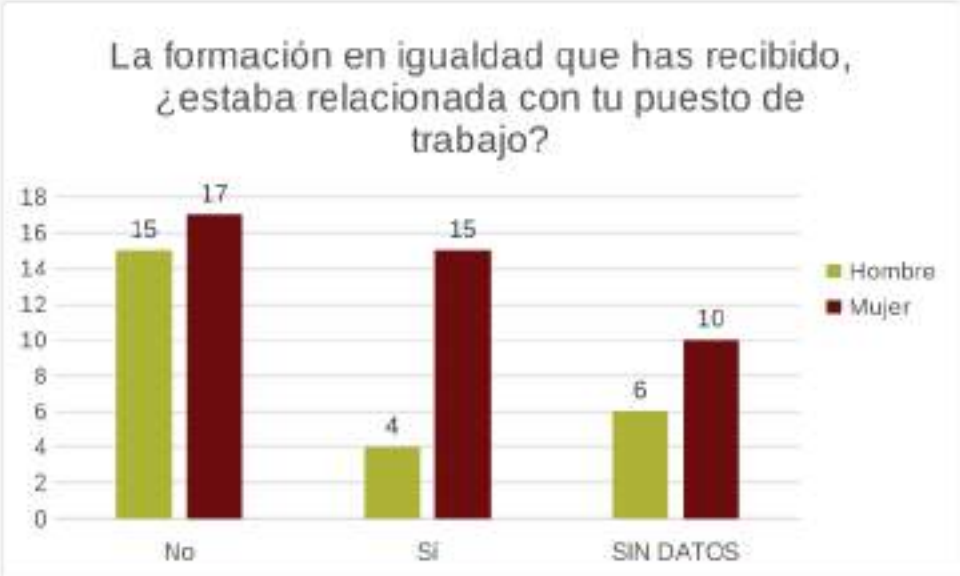
Esto coincide con los datos aportados por la administración que, pese a que las formaciones en su mayoría son impartidas dentro de jornada laboral, hay veces que se imparten fuera.



La mitad de las mujeres encuestadas no ha recibido formación en materia de igualdad, mientras la otra mitad sí. En contraste, la gran mayoría de hombres (n=19) niegan haber recibido formación en igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 220 de 384
[redacted]





Ante esta pregunta las respuestas muestran gran diferencia de opiniones. Se registra la misma cantidad de mujeres que consideran tanto excelente el contenido recibido en materia de igualdad, como insatisfactorio. Esta misma tendencia se repite en el caso de los hombres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 221 de 384
[redacted]



5. Promoción profesional

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla estructural del Ayuntamiento.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los empleados públicos tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

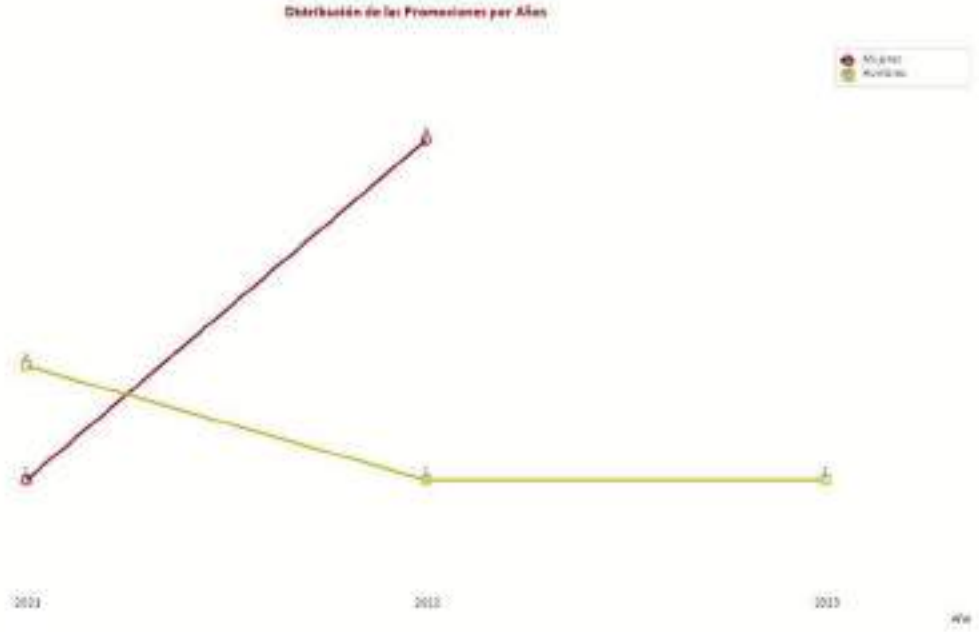
A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Un total de 9 personas han promocionado en el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany en los últimos 4 años, concretamente 5 mujeres y 4 hombres, siendo todas promociones verticales y por parte de personal funcionario de carrera. Porcentualmente, ha promocionado un 6,7% de mujeres sobre el total de mujeres y un 4,5% de hombres sobre el total de hombres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 222 de 384

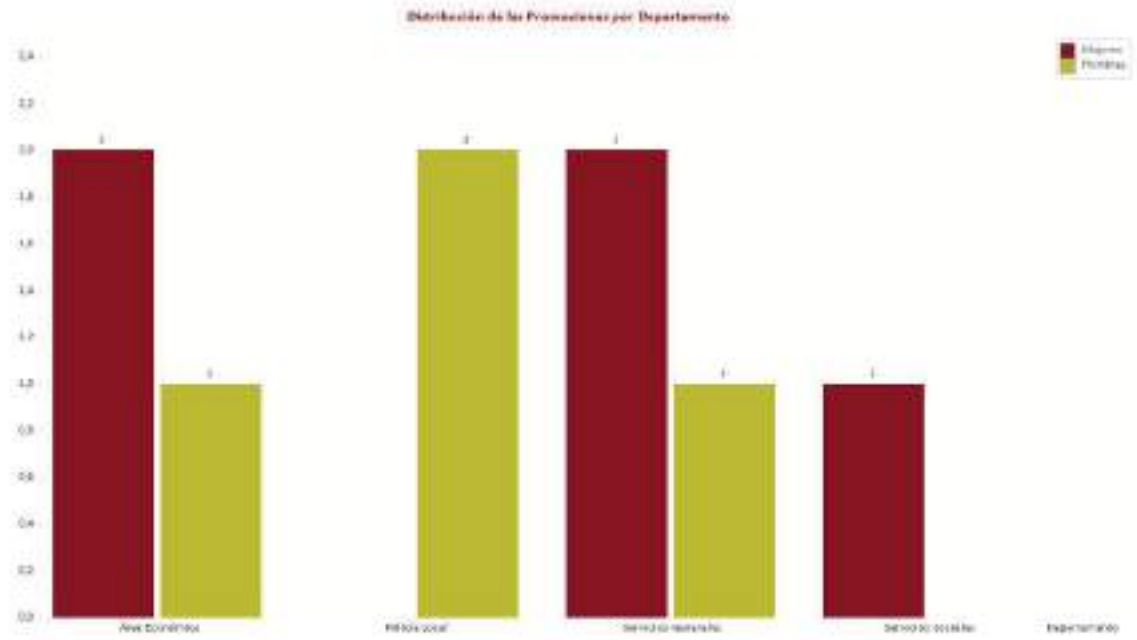
Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Sí	5	4	9	5,45%	55,56%	44,44%
No	70	86	156	94,55%	44,87%	55,13%

En la siguiente gráfica se observan los años en los que han tenido lugar dichas promociones. La mayoría de las promociones producidas por mujeres tuvieron lugar en 2022 (n=4), sin haber registrado ninguna en 2023. En el caso de los hombres, las promociones se encuentran repartidas en los tres años mostrados en la gráfica.



Entre los departamentos que han registrado promociones en los últimos años encontramos el Área Económica (2 mujeres y 1 hombre), Servicios Generales (2 mujeres y un hombre), Servicios sociales (1 mujer) y la Policía Local (2 hombres).

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 223 de 384
[redacted]



En cuanto a la situación familiar de las personas que han promocionado en los últimos años, se observan dos mujeres y cuatro hombres con descendientes dependientes.

	Mujeres				Hombres			
Situación Familiar	Tienen Descendientes No Dependientes	Tienen Descendientes Dependientes	No Tienen Responsabilidades Familiares	Total	Tienen Descendientes No Dependientes	Tienen Descendientes Dependientes	No Tienen Responsabilidades Familiares	Total
Tipo de promoción				Total				Total
Vertical	1	2	2	5	0	4	0	4
Total	1	2	2	5	0	4	0	4

El análisis de los grupos de clasificación de origen y destino revela que la mayoría de las mujeres (n=4) y la mitad de los hombres (n=2) que han promocionado han pasado de encontrarse en el grupo C2 al grupo C1. Hay una mujer que ha pasado del grupo C1 al A1 y la otra mitad de los hombres (n=2) han pasado del grupo C1 al grupo A2.

Tipo de promoción	Grupo de origen	Grupo de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
			5	**4**	**9**	**0,00 %**	**0,56**	**0,44**
Vertical	Grupo C1	Grupo A2	0	2	2		0,00	1,00
Vertical	Grupo C1	Grupo A1	1	0	1		1,00	0,00
Vertical	Grupo C2	Grupo C1	4	2	6		0,67	0,33

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 224 de 384

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

En primer lugar, se pone de manifiesto que los canales de comunicación para acceder a la promoción en la organización son los siguientes:

- Publicación BOP
- Publicación web de la corporación

La modalidad prevista para la promoción en la organización es el concurso-oposición.

A través de la encuesta realizada se confirma que la organización no cuenta con un plan de carrera definido, pero sí dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna.

La entidad ha comunicado a la consultora que sí se han ofertado promociones en la organización en los últimos cuatro años y que se cuenta con un registro actualizado de las promociones efectuadas con datos desagregados por sexo.

Del mismo modo, la entidad confirma que se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en los formularios de solicitud para la promoción, aunque no se utilizan acciones positivas para dar preferencias a las trabajadoras para promocionar a puestos en áreas masculinizadas ni se cuenta con medidas para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres. Tampoco se cuenta con medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o de dirección.

El ayuntamiento ha comunicado también que no se imparte formación orientada a la promoción profesional.

Respecto al órgano encargado de los procesos de promoción, se comunica que los lleva a cabo el tribunal de selección, siendo también el mismo el que tiene la decisión final sobre la promoción del personal.

Por último, se manifiesta que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización.

Como muestra de una oferta de promoción interna, la entidad ha facilitado el BOIB núm. 131, de 23 de septiembre de 2023. Sección II. Autoridades y personal. Subsección segunda. Oposiciones y concursos. Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany 8835. Aprobación bases reguladoras específicas que regirán el procedimiento selectivo por promoción interna para la selección de una (1) plaza de Técnico de Administración Especial, personal funcionario de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 225 de 384
[redacted]

carrera, del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, mediante el sistema de concurso-oposición.

En el documento arriba mencionado se aprueban las bases específicas para la selección por promoción interna de una plaza denominada "Técnico Medio de Servicios Económicos". Se especifica que el sistema de promoción es el concurso-oposición y se añaden los requisitos necesarios para aspirar a la plaza.

A los efectos del presente análisis se destaca que no siempre se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista, pues en algunos casos se utiliza únicamente el masculino genérico como se observa en la siguiente imagen:

SEGUNDA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para participar en la convocatoria y ser admitidas a la realización de las pruebas selectivas, las personas interesadas deben cumplir, en la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos, de los cuales han de estar en posesión durante todo el proceso selectivo:

La convocatoria recoge como métodos para la presentación de solicitudes la presentación de un modelo normalizado que se encuentra disponible en:

- El trámite electrónico
- En la oficina OAC del Ayuntamiento

La presentación de dicho modelo deberá hacerse:

- Presencialmente en el Registro General de Entrada de la Corporación
- Telemáticamente a través de la sede electrónica municipal

Para dar publicidad a la convocatoria se han utilizado los siguientes medios:

- Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB)
- Tablón de nuncios
- Sede electrónica Municipal

Se destaca también de la documentación aportada que se prevé que el tribunal evaluador cumpla el principio de paridad entre mujeres y hombres y que la convocatoria otorga una valoración positiva a aspirantes con cursos transversales en materia de igualdad. Además, para la fase de oposición se establece que "El Tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición sean corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes".

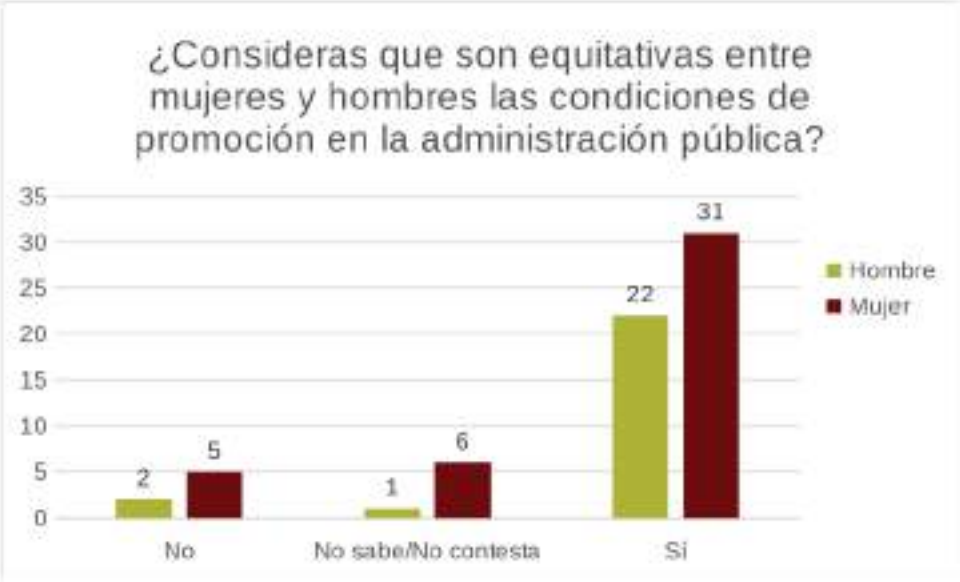
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 226 de 384

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la promoción profesional:

Ante la pregunta "¿consideras que son equitativas entre mujeres y hombres las condiciones de promoción en la administración pública?" la mayoría de las respuestas son positivas (n=53, 79,1% del total de respuestas), dejando un pequeño porcentaje que indica respuestas negativas (10,45%) o a indicar que no sabe o no contesta (10,45%). Cabe matizar que los hombres tienden más a dar una respuesta positiva en comparación con las mujeres; así, el 88% de los hombres participantes en la encuesta han respondido que sí mientras el 73,1% de mujeres participantes han dado la misma respuesta. En contraposición son las mujeres quienes más tienden a dar una respuesta negativa (el 11,9% de mujeres participantes, en comparación con el 8% de hombres) o a no saber o no contestar (el 14,28% de mujeres participantes en comparación con el 4% de los hombres participantes.



Posteriormente se pedía a aquellas personas que habían dado una respuesta negativa en la pregunta anterior que indicaran qué dificultadas encontraban en cuanto a la promoción en la entidad. Las respuestas obtenidas son las siguientes:

"Conciliación familiar"

"Discriminación homófoba"

"Falta información"

"Hay mucha necesidad de personal mucho trabajo por hacer e independientemente del sexo o genero no contratan personal, y si lo hacen tengo entendido que es por cortos plazos, hay muchos atrasos en la gestión administrativa, además de condicionar solicitando mucha

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 227 de 384
[redacted]

documentación como por ejemplo certificaciones del catalán para poder posicionarse en cualquier cargo, así sea para limpieza."

"la conciliación familiar por parte de las mujeres, siempre somos las que tenemos que reducir la jornada laboral"

"La conciliación laboral y la falta de opción a el teletrabajo"

"La forma de acceso restringida y la conciliación familiar"

"Las condiciones para promocionar en teoría son las mismas para hombres y mujeres, pero la realidad es que cultural y socialmente, las mujeres se encuentran con mayores cargas familiares, respecto a los hombres, que dificultan su promoción y carrera profesional. Es por ello que debería haber mucho mayor apoyo a las familias por parte de las administraciones públicas en materia de conciliación laboral, implantando medidas reales que nos permitan una mayor flexibilidad horaria (en el trabajo y en la escuela), teletrabajo para todo el mundo con personas a su cargo, servicios públicos como comedores escolares en todos los centros, ayudas económicas por hijo a cargo, etc."

"No hay promoción de ningún tipo."

"Que hay beneficios para las mujeres."

"Según la oposición a las que uno se presente, las pruebas físicas pueden ser una encadenaste, aunque no siempre."

Como se observa en las anteriores citas, 5 de las 11 respuestas obtenidas indican problemas de conciliación, convirtiéndolo en el principal obstáculo percibido por la plantilla para la promoción en la entidad.

Ante la pregunta "¿Crees que se respetan tus derechos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación?", volvemos a observar que la mayoría de las respuestas son positivas (73,13%) y un pequeño porcentaje, negativas (26,87%). También se mantiene que son los hombres quienes tienden a dar más respuestas positivas (76% del total de hombres participantes y 71,4% del total de mujeres participantes).

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 228 de 384
[redacted]



Quienes respondieron que no a la anterior pregunta incluyeron entre sus razones las siguientes:

"Aunque se está mejorando, el acceso a la administración pública es en realidad bastante opaco. Lo mismo ocurre con la promoción."

"Cuando se crean grupos o unidades, no es equitativo según la formación que cada uno pueda tener. En resumen, hay gente que entra en unidades/grupos sin la formación correspondiente para ello, dejando a veces fuera a gente que si dispones de ella."

"Dado que la formación del personal funcionario beneficia al ayuntamiento y la estabilidad de los funcionarios administrativos es alta, es relevante destacar la falta de un plan de formación durante la jornada laboral y la ausencia de facilidades para llevar a cabo esta formación en el horario de trabajo. Esta limitación no solo afecta el desarrollo de sus habilidades, sino que también impide que se respeten los derechos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna. Se requiere considerar la implementación de un plan de formación accesible para el personal administrativo dentro de su jornada laboral para maximizar su contribución al ayuntamiento y garantizar la promoción interna adecuada."

"Desconozco cualquier procedimiento de carrera profesional ni promoción interna en esta administración"

"Los sistemas no son objetivos ni transparentes"

"Nadie me ha informado de la carrera profesional, que yo sepa no existe en este Ayuntamiento"

"No existe carrera profesional en este Ayuntamiento como tal. Por lo demás considero equitativas las oportunidades."

"No existe la carrera horizontal, la promoción del personal o la carrera profesional."

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 229 de 384
[redacted]

"no existe la carrera profesional"

"No han sacado a concurso los puestos directivos para optar en igualdad de condiciones"

"No se informa a todos por igual, ni todos los procesos son iguales"

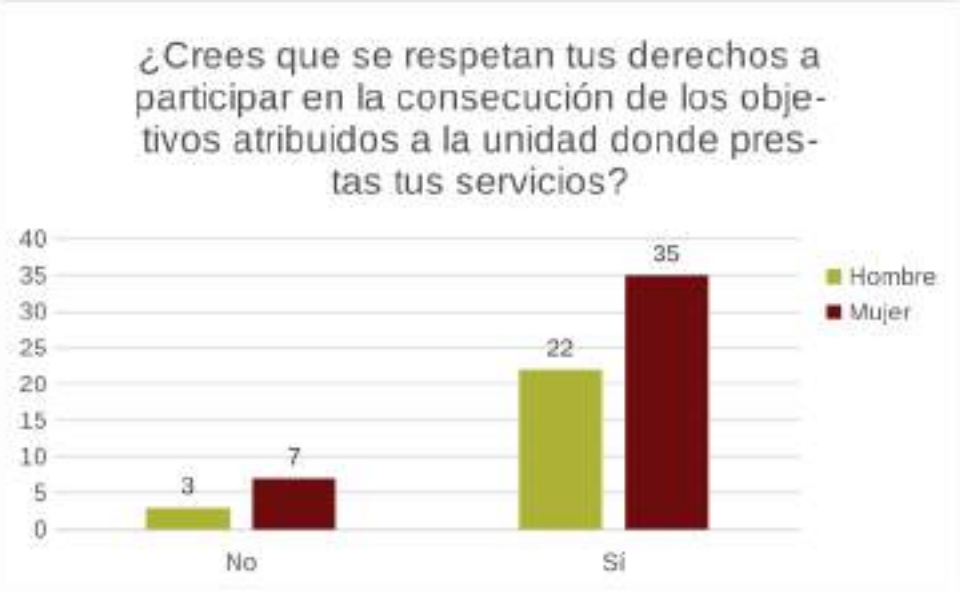
"Porque no se tienen en cuenta méritos distintos a los que publican pero que también son importantes a la hora de valorar cualidades aspectos relevantes en el trabajo"

"Solo cuenta el feeling con el superior"

Entre las respuestas obtenidas se detecta que existe una percepción compartida sobre la falta de transparencia en los procesos de promoción y la inexistencia de la carrera profesional en la entidad.

No obstante, la administración ha trasladado que está actualmente trabajando en el desarrollo de la Carrera Profesional para mejorar la situación.

Ante la pregunta "¿Crees que se respetan tus derechos a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde prestas tus servicios?", el 85,07% de las personas encuestadas responden que sí (n=57) mientras el 14,93% (n=10) responde que no.



Entre los motivos apuntados por quienes responden que no encontramos:

El departamento esta segmentado entre el personal funcionario interino y el personal laboral/eventual.

El politico tiene una manera de pensar clasista y solo se relaciona con técnicos.

En ciertos temas, los de arriba toman las decisiones y los funcionarios acatamos.

Nadie me ha explicado los objetivos a cumplir.

No cuentan conmigo.

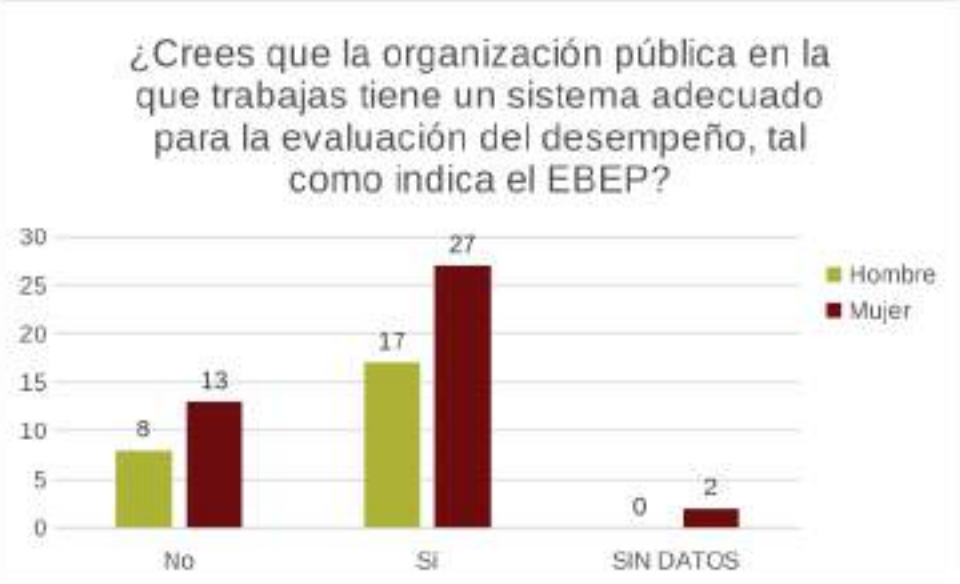
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 230 de 384
[redacted]

Se vulnera por interpretación de personal que se cree Dios respecto al resto de trabajadores.

Tengo reducción de jornada por conciliación de vida laboral y familiar pero no tengo reducción de tareas que corresponda a las horas que realizo.

Entre las respuestas se evidencia que parte de las personas participantes comparte la percepción de existir diferencias, bien por nivel de responsabilidad o tipo de vinculación, que impiden una participación plena de todas las personas trabajadoras. Algunos comentarios señalan también la falta de información acerca de los objetivos a cumplir y la ausencia de una reducción adecuada de la carga de trabajo acorde con la reducción de jornada por motivo de conciliación.

La percepción de las personas encuestadas indica que en su mayoría (65,67%) considera que la entidad tiene un sistema adecuado para la evaluación del desempeño; si embargo un porcentaje importante, el 31,3%, considera lo contrario.



A continuación, se muestran los motivos por los que algunas personas no consideran que el sistema de evaluación del desempeño sea adecuado:

Desconozco los indicadores que se evalúan en la productividad, ya que la coordinadora no me los ha expuesto y trabajado

Desconozco si lo tienen siquiera.

El sistema que tenemos se evalúa principalmente la puntualidad y la asistencia, y en muy poca medida la evaluación del desempeño, sin que haya unos objetivos.

Es que no hay información, ¿cómo se mide y evalúa mi trabajo? no lo sé

Existe un sistema de valoración de la productividad, pero los criterios considero que no son los adecuados.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 231 de 384
[redacted]

Faltan objetivos concretos y evaluables

No conozco el sistema de evaluación del desempeño.

Creo que no hay un sistema adecuado para la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

No existen documentos de seguimiento personalizados que permita evaluar y hacer seguimiento a los trabajadores con detalle.

No hay evaluación.

No se evalúa.

No tengo muy claro cómo se realiza la evaluación del desempeño. Lo que sí sé es que, si faltas por una enfermedad, por ejemplo, no te dan el complemento de la productividad entero. Creo que no debería ser un criterio único, puesto que hay otros mejores.

En este caso, la mayoría de las respuestas indican el desconocimiento o la creencia en la inexistencia total del sistema de evaluación de desempeño. Por lo que se propone como mejora realizar una estrategia informativa sobre el asunto. Algunas respuestas más específicas señalan que consideran que los criterios no son específicos, que se evalúa principalmente la puntualidad y asistencia sin atender a otros factores y que no existe ninguna ficha de seguimiento de las personas trabajadoras para poder realizar la evaluación.

No obstante, desde la administración se hace hincapié en que el sistema de evaluación de desempeño es público, ya que viene del propio convenio y, se muestra de acuerdo en que hay que proponer una acción de mejora informativa – publicitaria.

Ante la pregunta "¿Se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación?" la mayoría, el 59,7% (n=40), responde positivamente, mientras un porcentaje menor pero significativo, el 35,8% (n=24) responde negativamente.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 232 de 384



6. Condiciones de trabajo

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos a la jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

El análisis cuantitativo tal y como se viene advirtiendo desde el inicio del documento, seguirá la línea de los anteriores ejes, y versará sobre la plantilla estructural del Ayuntamiento sin contar con los contratos SOIB por la naturaleza rotativa de estos.

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

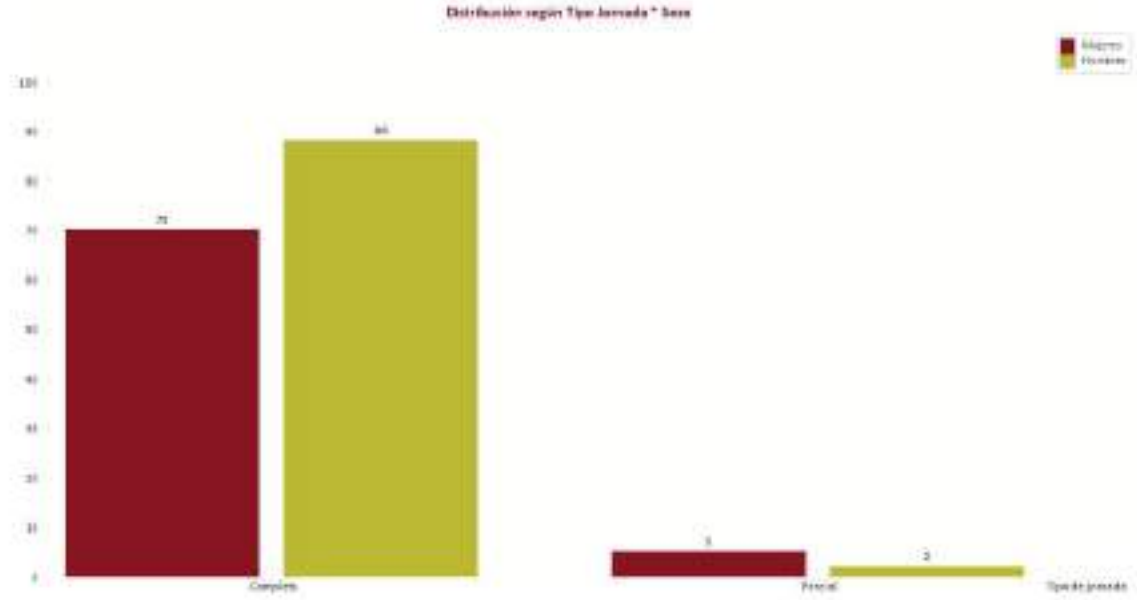
A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Distribución según Tipo de Jornada

La mayoría del personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany está a jornada completa lo cual es de valorar positivamente. Ahora bien, en jornada parcial se encuentran ligeramente un mayor número de mujeres (n=5) que hombres (n=2)

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 233 de 384
[redacted]

Las trabajadoras con jornada parcial se ubican en el grupo profesional A2, C1 y C2, mientras los dos trabajadores se distribuyen entre el grupo A1 y el AP.



Tipo de jornada	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**75**	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Completa		**70**	**88**	**158**	**95,76%**	**44,30%**	**55,70%**
	Grupo A1	4	5	9	5,45%	44,44%	55,56%
	Grupo A2	12	12	24	14,55%	50,00%	50,00%
	Grupo AP	10	13	23	13,94%	43,48%	56,52%
	Grupo C1	17	50	67	40,61%	25,37%	74,63%
	Grupo C2	27	8	35	21,21%	77,14%	22,86%
Parcial		**5**	**2**	**7**	**4,24%**	**71,43%**	**28,57%**
	Grupo A1	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo A2	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%

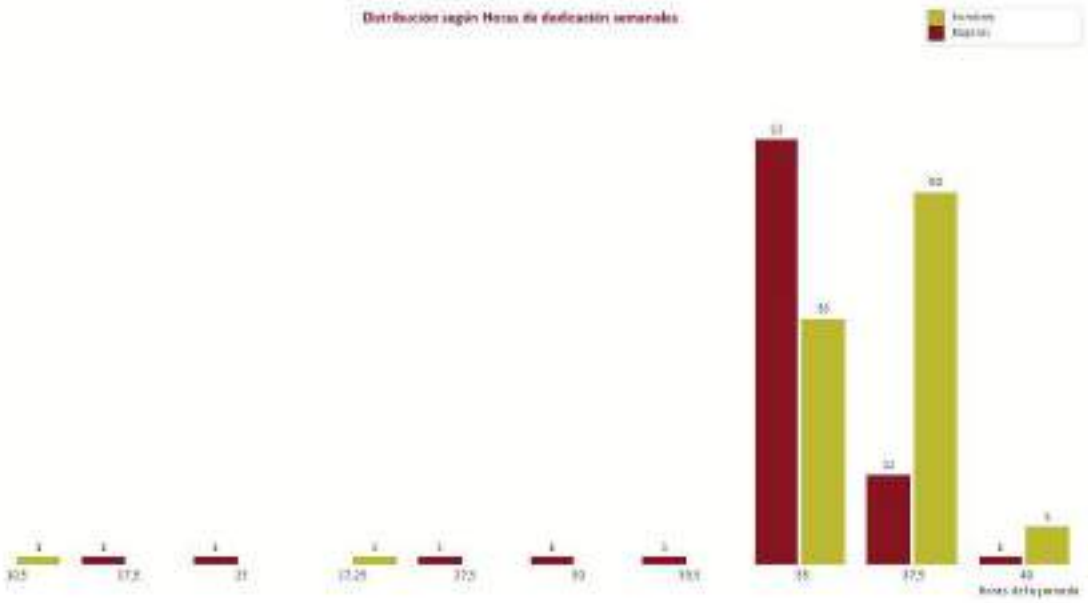
- **Distribución de horas semanales**

Las personas situadas en los tramos entre 1 hora y 30 están a jornada parcial. Cuatro mujeres, 2 de ellas funcionarias de carrera y dos como personal laboral con contrato indefinido, y dos funcionarios.

Jornada (H)	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 234 de 384
[redacted]

De 1 a 10,5	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
De 11 a 20,5	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 21 a 30,5	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
De 31 a 40,5	71	88	159	96,36%	44,65%	55,35%



Destacan un hombre en el tramo de 1 a 10,5 horas semanales distribuidas en el grupo A1 y una mujer en el tramo de 11 a 20,5 C1.

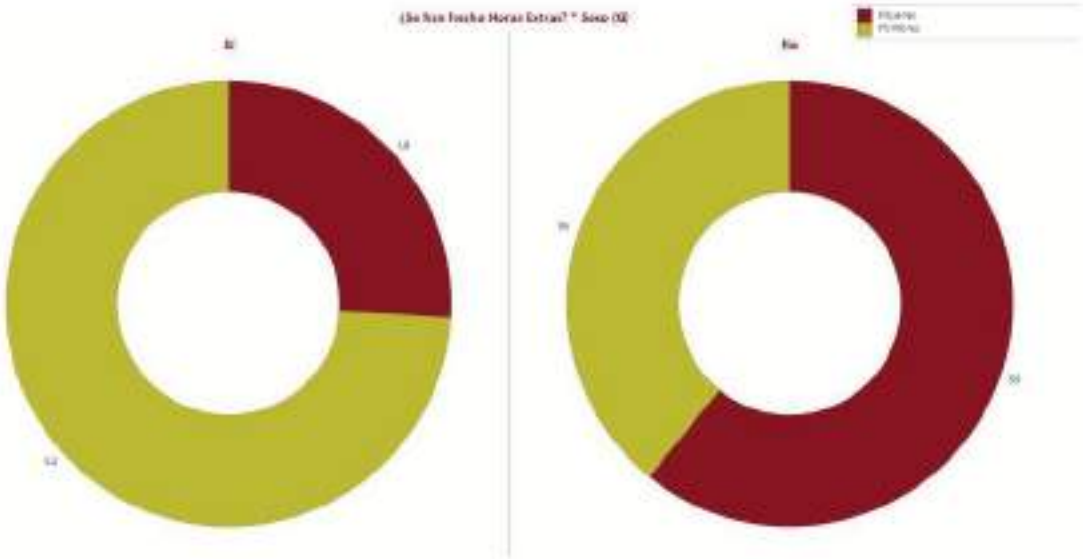
Jornada (H)	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**75**	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
De 1 a 10,5		**0**	**1**	**1**	**0,61%**	**0,00%**	**100,00%**
	Grupo A1	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
De 11 a 20,5		**1**	**0**	**1**	**0,61%**	**100,00%**	**0,00%**
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 21 a 30,5		**3**	**1**	**4**	**2,42%**	**75,00%**	**25,00%**
	Grupo A2	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
De 31 a 40,5		**71**	**88**	**159**	**96,36%**	**44,65%**	**55,35%**
	Grupo A1	4	5	9	5,45%	44,44%	55,56%
	Grupo A2	13	12	25	15,15%	52,00%	48,00%
	Grupo AP	10	13	23	13,94%	43,48%	56,52%
	Grupo C1	17	50	67	40,61%	25,37%	74,63%
	Grupo C2	27	8	35	21,21%	77,14%	22,86%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 225 de 384
[redacted]

- **Distribución horas extras**

De 73 personas que realizan horas extraordinarias, el 26,03% (n= 19) son mujeres y el 73,97% (n= 54) son hombres.

Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
SI	19	54	73	44,24%	26,03%	73,97%
No	56	36	92	55,76%	60,87%	39,13%



Por tramos, la tabla queda representada del siguiente modo:

La mayoría de los hombres acumulan horas extraordinarias por encima de las 50 hasta las 400. Concretamente destacan los casos de 7 hombres con horas extras en el tramo de las 201 a 300 y de 8 hombres con entre 301 a 400 horas extras acumuladas. En el caso de las mujeres destacan 2 mujeres por encima de las 200 horas extras, concretamente una en el tramo 201-300 y otra en el de 301-400.

Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	19	**53**	**72**	**100,00%**	**26,39%**	**73,61%**
1-10	6	4	10	13,89%	60,00%	40,00%
11-20	3	3	6	8,33%	50,00%	50,00%
21-30	1	1	2	2,78%	50,00%	50,00%
31-40	3	1	4	5,56%	75,00%	25,00%
41-50	2	2	4	5,56%	50,00%	50,00%
51-100	2	12	14	19,44%	14,29%	85,71%
101-200	0	15	15	20,83%	0,00%	100,00%
201-300	1	7	8	11,11%	12,50%	87,50%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 296 de 384
[redacted]

301-400	1	8	9	12,50%	11,11%	88,89%

La mayoría del personal que acumula horas extras pertenece al grupo C1, y concretamente al departamento de Policía Local. Como consecuencia se detecta un marcado desequilibrio fruto del impacto en la remuneración desagregada por sexo.

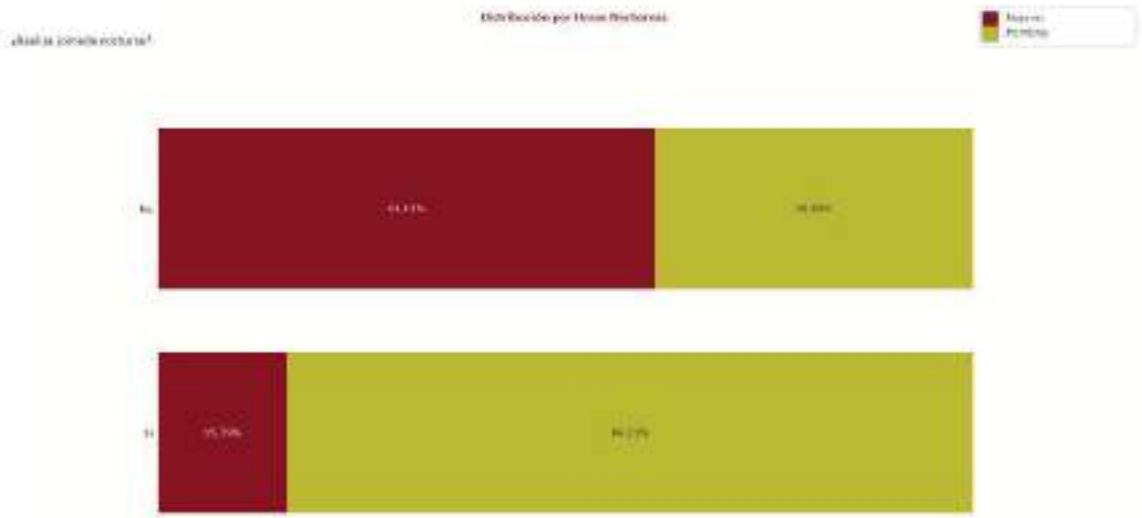
Horas Extra	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**19**	**53**	**72**	**43,64%**	**26,39%**	**73,61%**
1-10		**6**	**4**	**10**	**6,06%**	**60,00%**	**40,00%**
	Grupo A2	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	Grupo AP	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C1	1	3	4	2,42%	25,00%	75,00%
	Grupo C2	3	0	3	1,82%	100,00%	0,00%
11-20		**3**	**3**	**6**	**3,64%**	**50,00%**	**50,00%**
	Grupo A1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
21-30		**1**	**1**	**2**	**1,21%**	**50,00%**	**50,00%**
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
31-40		**3**	**1**	**4**	**2,42%**	**75,00%**	**25,00%**
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo C2	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
41-50		**2**	**2**	**4**	**2,42%**	**50,00%**	**50,00%**
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
	Grupo C2	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
51-100		**2**	**12**	**14**	**8,48%**	**14,29%**	**85,71%**
	Grupo A1	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	10	11	6,67%	9,09%	90,91%
	Grupo C2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
101-200		**0**	**15**	**15**	**9,09%**	**0,00%**	**100,00%**
	Grupo A2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo AP	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	0	12	12	7,27%	0,00%	100,00%
	Grupo C2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
201-300		**1**	**7**	**8**	**4,85%**	**12,50%**	**87,50%**
	Grupo C1	1	7	8	4,85%	12,50%	87,50%
301-400		**1**	**8**	**9**	**5,45%**	**11,11%**	**88,89%**
	Grupo A2	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
	Grupo C1	1	7	8	4,85%	12,50%	87,50%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 237 de 384
[redacted]

- **Distribución jornada nocturna**

En cuanto a la jornada nocturna la diferencia entre trabajadores y trabajadoras es significativa (M=9, H=48). Esto se debe a que la jornada nocturna se realiza dentro del departamento de Policía Local, un departamento fuertemente masculinizado con 82,76% de presencia masculina sobre el total (H=48 y M=10). Este se distribuye en los grupos y subgrupos A2, C1 y C2.

Jornada Nocturna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	66	42	108	65,45%	61,11%	38,89%
Sí	9	48	57	34,55%	15,79%	84,21%



Jornada Nocturna	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**75**	**90**	**165**	**165**	**45,45%**	**54,55%**
No		**66**	**42**	**108**	**108**	**61,11%**	**38,89%**
	Grupo A1	4	6	10	10	40,00%	60,00%
	Grupo A2	15	9	24	24	62,50%	37,50%
	Grupo AP	10	14	24	24	41,67%	58,33%
	Grupo C1	14	6	20	20	70,00%	30,00%
	Grupo C2	23	7	30	30	76,67%	23,33%
Sí		**9**	**48**	**57**	**57**	**15,79%**	**84,21%**
	Grupo A2	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Grupo C1	4	44	48	48	8,33%	91,67%
	Grupo C2	5	1	6	6	83,33%	16,67%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajsantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 238 de 384
[redacted]

- **Distribución de ausencias**

Se registra una cantidad equilibrada de hombres y mujeres con alguna ausencia justificada (m=25 y h=26)). El número más grande de ausencias asciende a 17 de un trabajador.

Nº Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
10	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
17	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
7	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
1	7	11	18	10,91%	38,89%	61,11%
0	50	64	114	69,09%	43,86%	56,14%
5	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
3	4	3	7	4,24%	57,14%	42,86%
2	7	4	11	6,67%	63,64%	36,36%
4	4	2	6	3,64%	66,67%	33,33%
6	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%

Únicamente se registra 1 funcionario con 5 faltas no justificadas entre 41 y 45 años, con hijos/as no dependientes (mayores de 12 años) y perteneciente al departamento de Policía Local.

Nº Ausencias no justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
0	75	89	164	99,39%	45,73%	54,27%
5	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

Nº Ausencias no justificadas	Rango Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**75**	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
	5	**0**	**1**	**1**	**0,61%**	**0,00%**	**100,00%**
	41 - 45	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

Nº Ausencias no justificadas	Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
	5	**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
	Personal funcionario de carrera	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 239 de 384
[redacted]

Nº Ausencias no justificadas	Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
5		**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
	Policía Local	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%

Nº Ausencias no justificadas	Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
	Total	**0**	**1**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**100,00%**
5	Tienen Descendientes No Dependientes	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%

- **Suspensión**

No hay nadie en suspensión de contrato.

Suspensión	Motivo Suspensión 1	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		**75**	**90**	**165**	**100%**	**45,45%**	**54,55%**
No		**75**	**90**	**165**	**100%**	**45,45%**	**54,55%**

- **Puesta a Disposición**

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany no tiene personal puesta a disposición.

Puesta a Disposición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	75	90	165	100%	45,45%	54,55%

- **Teletrabajo**

Según los datos aportados en la herramienta Excel, no hay ninguna persona trabajadora en todo el ayuntamiento que desarrolle su puesto en teletrabajo, durante la totalidad de su jordana laboral semanal.

TeleTrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%

Sin embargo, este dato se justifica en que la modalidad del teletrabajo no está acordada oficialmente, ya que todavía está pendiente el establecer un reglamento que lo regule.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 240 de 384
[redacted]

Aun así, actualmente se tiene en cuenta el teletrabajo de manera interna. Los trabajadores y las trabajadoras se ponen de acuerdo con su jefe o jefa de departamento para acordar la posibilidad de desarrollar su jornada con trabajo parcial y flexible siempre y cuando las condiciones lo permitan.

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia y el teletrabajo:

Actualmente la organización no ha regulado aquellos trabajos que se pueden desarrollar a distancia. Por ende, no se proporcionan teléfonos móviles a la plantilla u ordenadores portátiles para trabajar a distancia.

Tampoco se han identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial de acuerdo con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

En consecuencia, la organización no ha informado ni garantizado a la plantilla el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, ni se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

Desde la consultora se recomienda identificar que puestos de trabajo pueden desarrollarse en la modalidad del teletrabajo y favorecer a la plantilla esta opción. Y es que, aunque en los posteriores cuestionarios a la plantilla se manifiesta que algunas personas desarrollan parte de su trabajo en esta modalidad, en los datos cuantitativos de la organización no aparecen registrados.

En materia de riesgos laborales:

La organización relata que, en los últimos 4 años, se han evaluado las necesidades en materia mobiliaria y de prevención de riesgos laborales en la plantilla y se han comprendido los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Así mismo, se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y como consecuencia se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por este mismo motivo. También se ha reducido el tiempo de trabajo por las mismas condiciones y por riesgo durante la lactancia. A parte, se han concedido permisos disfrutados por riesgo en periodo de gestación.

No se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia, ya que no aplica.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 241 de 384
[redacted]

Por último, se ha dejado constancia de que existen medidas relativas a la PRL que suponen una mejora a lo que establece la ley, lo que se valora positivamente y se recomienda mantener en el tiempo.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las condiciones de trabajo:

La mayoría del personal de plantilla encuestado parece estar de acuerdo con que desarrollan las funciones o tareas propias de la condición profesional de su puesto de trabajo.



Así mismo, el cómputo general del personal se siente valorado por sus compañeros y compañeras, a excepción de 1 hombre y una mujer que no están de acuerdo en que exista dicha valoración.



Se observa la misma tendencia cuando se pregunta por los superiores, matizando que aumenta levemente la cantidad de personas que no se sienten valoradas.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 242 de 384
[redacted]



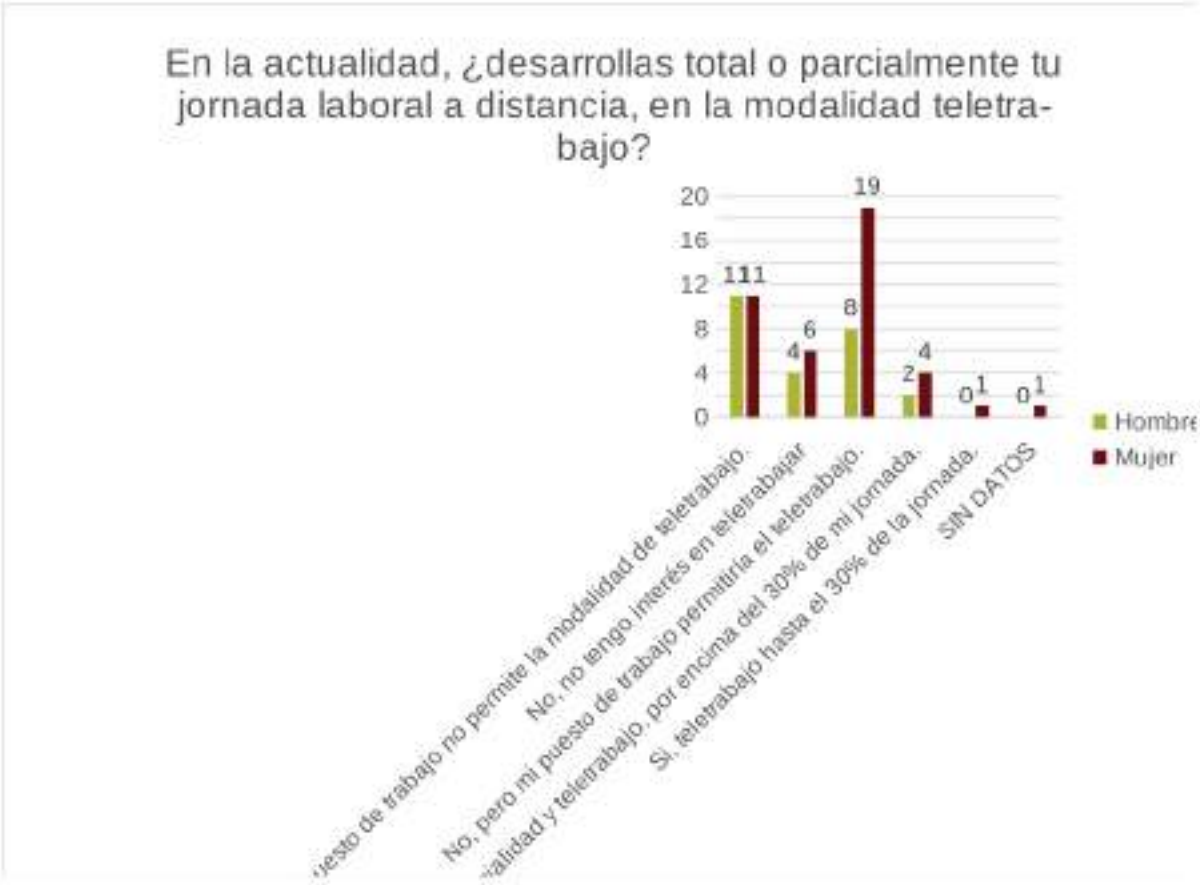
En cuanto al estrés o la fatiga dentro del trabajo, la mayoría dice sufrirlo. Destaca la cantidad de mujeres que responden afirmativamente, muy superior en número a los hombres. Se recomienda elaborar un cuestionario sobre la satisfacción del personal dentro de la organización, para detectar las causas.



Cuando se pregunta por el teletrabajo, la inmensa mayoría responde que no. Aun así, de los datos obtenidos, destacan 19 mujeres que pese a responder no, afirman que su puesto de trabajo permitiría el teletrabajo. De las personas que responden que sí, valoran positivamente la experiencia a excepción de dos hombres.

Se recomienda acondicionar los puestos de trabajo para que pueda implementarse esta modalidad en aquellos puestos donde fuera posible y una vez hecho, sería recomendable difundir una encuesta de satisfacción en materia de teletrabajo.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 243 de 384
[redacted]



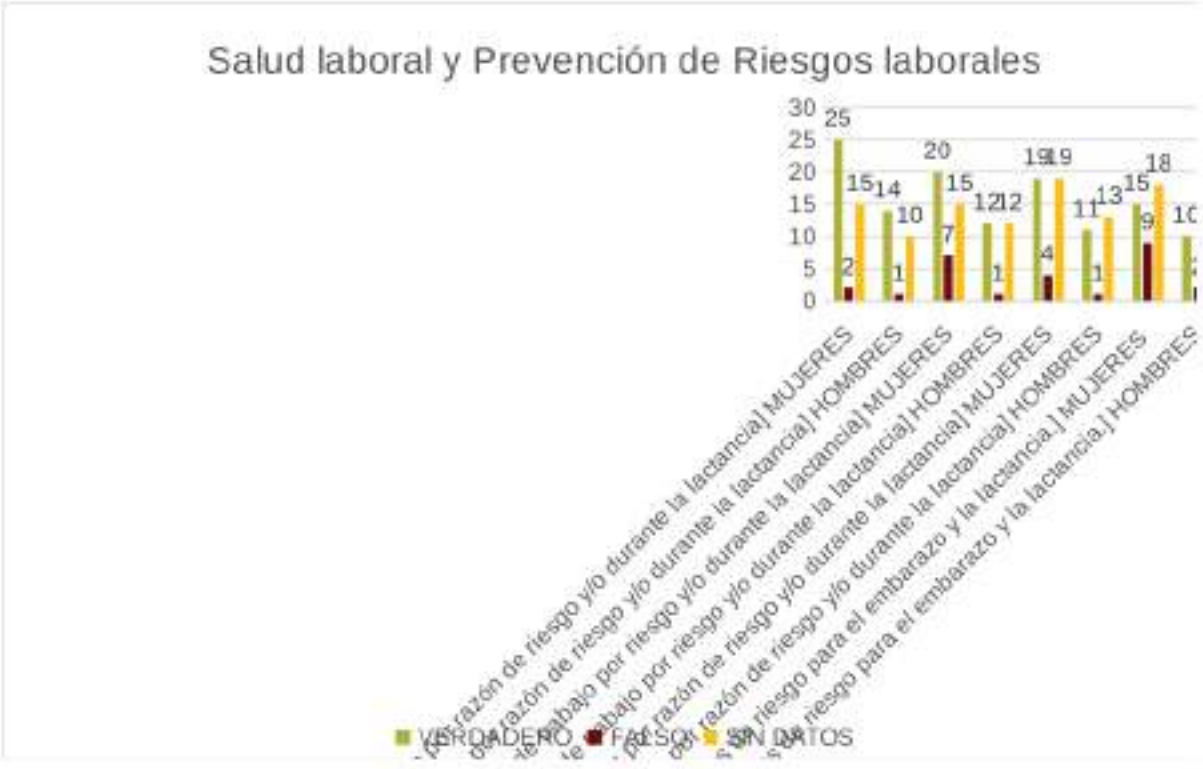


Solo tres trabajadores y tres trabajadoras han recibido información durante la experiencia de teletrabajo sobre los derechos a la desconexión y a la intimidad en el entorno digital. Menos personas de las que han respondido desarrollar parcialmente su función laboral en esta modalidad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.asdelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 244 de 384
[redacted]



La mayor parte de las respuestas registradas de hombres y mujeres sobre las preguntas en relación a la salud laboral y prevención de riesgos durante la lactancia o el embarazo, son muy similares en número a la hora de responder favorablemente y de mostrar su desconocimiento sobre la materia.



Ahora bien, pese a que 24 trabajadores y 34 trabajadoras afirman que las infraestructuras en la organización se encuentran adaptadas a las necesidades de mujeres y hombres por igual, 24 mujeres manifiestan que el Ayuntamiento no cuenta con un botiquín básico de salud menstrual. Mientras, 19 encuestados y 16 encuestadas manifiestan su desconocimiento en torno a esto.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 245 de 384





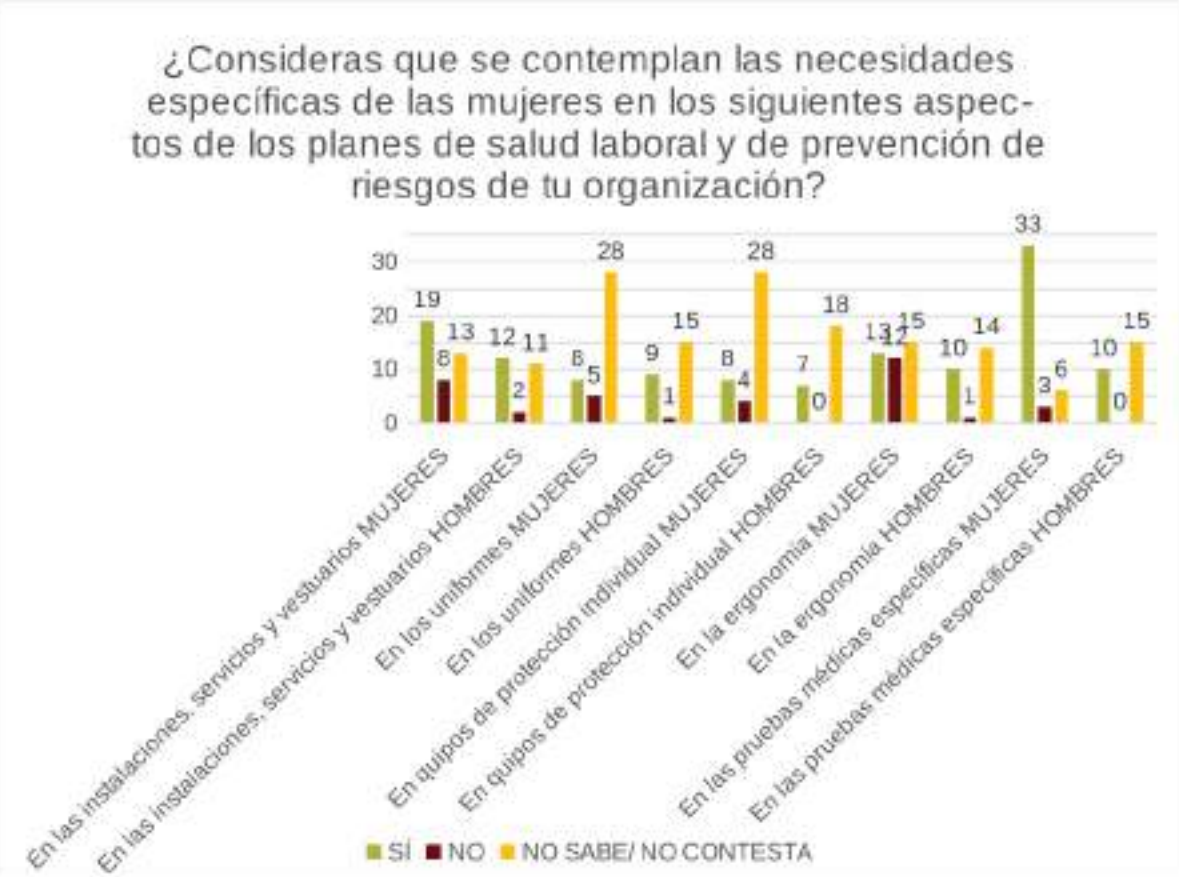
Ante la pregunta de si la organización contempla los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género 15 mujeres y 7 hombres dicen que no, mientras 24 de ellas y 13 de ellos dicen no saberlo. Solo 5 trabajadores y 3 trabajadoras lo consideran cierto.



Por último, ante todo destaca la cantidad de personas de ambos sexos que no saben si la administración contempla las necesidades específicas de las mujeres en los siguientes

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 246 de 384
[redacted]

aspectos de los planes de salud laboral y de prevención de riesgos: En las instalaciones, servicios y vestuarios, uniformes, ergonomía, equipos de protección individuales y en las pruebas médicas específicas. Sin embargo, en este último aspecto sí resalta la numerosa respuesta femenina (n=33) afirmando tener en cuenta dichas necesidades. Por lo que se recomienda a mayor abordamiento de la normativa legal, integrar la perspectiva de género en el Plan de PRL.



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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad pública para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 247 de 384
[redacted]

personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones. Se recuerda que el análisis de los datos se dirige a la plantilla estructural (sin contar con los contratos SOIB de formación y aprendizaje.)

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

- **Situación Familiar**

Teniendo en cuenta la desagregación por sexos, el caso del personal con descendientes no dependientes el número de mujeres (n=25) y hombres (n=22) es bastante similar. Mientras, se aprecia una mayor diferencia entre sexos en el personal sin responsabilidades familiares (m=29 y h=43).

En cuanto a los descendientes dependientes, es decir, a hijos menores de 12 años o con algún grado de dependencia, se registra un número similar de mujeres (n=20) y de hombres (n=24).

Cabe destacar que 2 trabajadores y una trabajadora están a cargo de ascendientes dependientes.

Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Tienen Descendientes No Dependientes	25	22	47	28,48%	53,19%	46,81%
Tienen Descendientes Dependientes	20	24	44	26,67%	45,45%	54,55%
No Tienen Responsabilidades Familiares	29	43	72	43,64%	40,28%	59,72%

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	74	88	162	98,18%	45,68%	54,32%
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 248 de 384
[redacted]

- **Excedencia**

Del total de la plantilla, son 8 trabajadoras y 9 trabajadores entre 31 y 65 años.

Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Excedencia	8	9	17	9,7%	47,05%	52,9%

Excedencia	Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	**9**	**17**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Excedencia	31 - 35	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%
Excedencia	46 - 50	2	2	4	23,52%	50,00%	50,00%
Excedencia	36 - 40	2	2	4	23,52%	50,00%	50,00%
Excedencia	41 - 45	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%
Excedencia	51 - 55	1	2	3	17,64%	33,33%	66,66%
Excedencia	56-65	1	1	2	11,76%	50,00%	50,00%

Respecto al área destaca por cantidad 5 hombres en policía local, quienes lideran el grupo C1, y 3 mujeres en servicios sociales. Mientras, y respecto a las excedencias analizadas por grupos profesionales se detecta paridad absoluta dentro del grupo A2 (M=3, H=3) y A1 (M=1, H=1):

Excedencia	Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	**9**	**17**	**100,00%**	**48,00%**	**52,00%**
Excedencia	Policía Local	0	5	5	29,41%	0,00%	100,00%
Excedencia	Servicios Sociales	3	0	3	17,64%	100,00%	0,00%
Excedencia	OAC	1	0	1	5,88%	100,00%	0,00%
Excedencia	Secretaría General	2	1	3	17,64%	66,66%	33,33%
Excedencia	Intervención	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Urbanismo	1	2	3	17,64%	33,33%	66,66%
Excedencia	Deportes	1	0	1	5,88%	100,00%	0,00%

Excedencia	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	**9**	**17**	**100,00%**	**75,00%**	**25,00%**
Excedencia	Grupo C1	1	5	6	35,29%	16,67%	83,33%
Excedencia	Grupo C2	2	0	2	11,72%	100,00%	0,00%
Excedencia	Grupo A2	3	3	6	35,29%	50,00%	50,00%
Excedencia	Grupo A1	1	1	2	11,72%	50,00%	50,00%
Excedencia	Grupo AP	1	0	1	5,88%	100%	0,00%

De los datos obtenidos, destacan 4 agentes de policía hombres en excedencia, 2 educadoras sociales y 2 auxiliares administrativas. En el resto de los puestos de trabajo solo se registra una persona por caso.

Excedencia	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	**9**	**17**	**100,00%**	**75,00%**	**25,00%**

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 249 de 384
[redacted]

Excedencia	Agente Policía Local (M/T/N)	0	4	4	23,53%	0,00%	100%
Excedencia	Oficial Policía Local (M/T/N)	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Trabajador/A Social	1	0	1	5,88%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Ingeniero/a actividades y urbanismo	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Jefe/a Gestión económica y presupuesto	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Secretario/a	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Técnico/a Urbanismo y actividades	0	1	1	5,88%	0,00%	100%
Excedencia	Técnico/A jurídico servicios generales	1	0	1	5,88%	100%	0,00%
Excedencia	Subalterno/A – Notificador/A	1	0	1	5,88%	100%	0,00%
Excedencia	Auxiliar Administrativo/A	2	0	2	11,76%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Educador/A social	2	0	2	11,76%	100,00 %	0,00%
Excedencia	Administrativo/A Urbanismo y actividades	1	0	1	5,88%	100,00 %	0,00%

Del análisis de los motivos de excedencia se destaca que existen únicamente dos: Excedencia por Cuidado de Hijos (26,53%) y Excedencia Voluntaria o Forzosa (76,47%). En el primer caso, excedencia por cuidado de hijos, el 75% de las bajas registradas han sido causadas por mujeres (n=3). En el segundo caso, excedencia voluntaria o forzosa, la mayoría (61,54%) las han causado hombres (n=8).

Motivo del Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	**9**	**17**	**100,00%**	**47,06%**	**52,94%**
Baja Excedencia Cuidado Hijos	3	1	4	23,53%	75,00%	25,00%
Baja Por Excedencia Voluntaria O Forzosa	5	8	13	76,47%	38,46%	61,54%

- **Medidas de conciliación**

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

MECANISMOS	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ssantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 250 de 384
[redacted]

BLANDOS	retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
MECANISMOS INTERMEDIOS	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
MECANISMOS DUROS	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación, los mecanismos de conciliación utilizados por la organización se distribuyen por sexo del siguiente modo:

Medidas	Número	Descripción	Observaciones
Vida Personal y Laboral	Nº 1	Personas con reducción de jornada que tienen una nómina de acuerdo al porcentaje de su jornada laboral	Cuidado de hijos/as m de edad
Flexibilidad Horaria	Nº 2	Personas que cumplen su jornada laboral completa en diferentes horarios a los establecidos en su puesto de trabajo	Cuidado de hijos/as m de edad
Turno Fijo	Nº 3	Personas que cumplen su jornada laboral completa en un horario fijo (Departamento de Policía Local turnos M/T/N) a los establecidos en su puesto de trabajo.	Cuidado de hijos/as m de edad

Mientras la número 2 y la 3 se presentan como mecanismos blandos, la medida número 1 reducción de jornada pertenece al grupo de mecanismos duros por tener consecuencias directas en las retribuciones percibidas.

Del total de la plantilla 9 mujeres y 3 hombres hacen disfrute de estas medidas de conciliación.

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 251 de 384
[redacted]

	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Sí	9	3	12	7,27%	75,00%	25,00%
No	66	87	153	92,73%	43,14%	56,86%

Cabe destacar que la mayoría de las trabajadoras (n=6) se acogen a la reducción de jornada, 5 de ellas con menores dependientes a su cargo (menores de 12 años) y una con hijos/as.

Reducción de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	6	1	7	4,24%	85,71%	14,29%

Flexibilidad horaria	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%

Turno fijo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	1	2	3	1,82%	33,33%	66,67%

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar que la organización lleva a cabo son aquellas establecidas en el pacto y en el convenio.

La organización cuenta que no ha realizado acciones de divulgación de los mecanismos de conciliación legales y dispuestos por la organización, por lo que se recomienda una campaña de difusión a la plantilla. Sin embargo, sí ha publicado en el portal del empleado las medidas de conciliación a su disposición.

Cabe destacar positivamente que se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación: se flexibiliza su uso, se amplía el permiso o se pactan nuevos permisos.

Además, las personas con responsabilidades de cuidado en la organización tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o desplazamientos, bajo consenso con los interesados y mayormente a petición de los mismos.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 252 de 384
[redacted]

En cuanto a los varones de la administración, no se incorporan medidas que fomenten su corresponsabilidad. Se recomienda implementar una medida de sensibilización a la plantilla en materia de cuidados corresponsables.

Ahora bien, para para el ejercicio de los derechos de conciliación, se exige comunicación formal escrita.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral:

De la totalidad del personal encuestado, 18 trabajadoras y 8 trabajadores tienen hijos o hijas menores de edad.

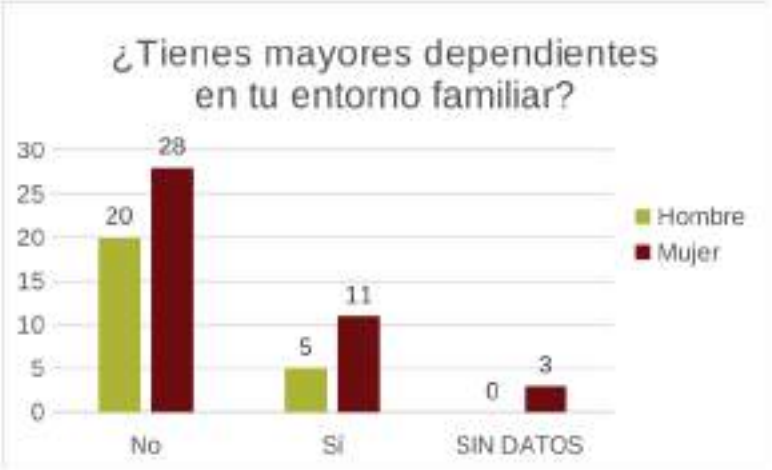
Por lo general, la mayor cantidad de hombres y mujeres se ocupan de llevar a sus hijas/as al colegio, extraescolares, actividades diversas, consulta médica, así como de comprar material escolar, ropa… y cuidarlos cuando están enfermos y no pueden asistir al colegio. En el caso de no ocuparse de estas tareas 4 hombres y 3 mujeres dicen delegar en su pareja. Un número elevado de personas respecto a las diferentes opciones que se muestran a continuación.



11 mujeres y 5 hombres tienen a su cargo mayores dependientes en el entorno familiar. La mayoría del personal encuestado se encarga de llevar a sus mayores dependientes a la consulta médica cuando es preciso y de mantener el contacto.

Las personas que se encargan exclusivamente de los cuidados, en caso de no poder acuden a otros miembros del entorno familiar, su pareja o a personas u organizaciones externas.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 253 de 384



Cerca del doble de personas consideran no tener dificultades a la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral (M=27, H=17), respecto de las que sí (M=14, H=8). Sin embargo, sigue siendo un número representativo a tener en cuenta para analizar el porqué de dichas dificultades.



12 mujeres y 13 hombres dicen desconocer las medidas para la conciliación que proporciona la organización. En el caso de los hombres es un número muy similar al de los que sí son conocedores, en cambio las mujeres que están al día en esta materia se duplican en cifra.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 254 de 384
[redacted]



La mayoría de propuestas en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar hace hincapié en la flexibilidad horaria, en el teletrabajo y en la necesidad de poner facilidades para el cuidado de familiares en la península.

Indica tus propuestas en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar
Mayor flexibilidad horaria, más facilidad para poder cuidar a los hijos menores cuando están enfermos.
adaptación de la jornada laboral a las responsabilidades familiares
Considero que las personas sin hij@s a su cargo tiene el mismo derecho a la conciliación de su vida personal y laboral. Se debería promover el teletrabajo, en los puestos que lo permita, como base de conciliación.
Dar facilidades para atender, en caso de necesidad, a las personas mayores dependientes (padres), aunque no se conviva en el mismo domicilio.
En este momento, no necesito esta medida.
En la estructura organizativa de la entidad, se observa una percepción desfavorable hacia la necesidad de que el personal deba reducir su jornada laboral para atender a sus familiares dependientes. Con frecuencia, se escuchan comentarios como "qué suerte que puedas salir antes", sin tener en cuenta que tal decisión implica una reducción en el salario del empleado. Adicionalmente, cabe señalar que no se notifica a los empleados en situación de excedencia acerca de las oportunidades de promoción interna, lo que puede generar una falta de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de los mismos. Considero imperativo fomentar una mayor sensibilización respecto a la importancia de conciliar las responsabilidades familiares y laborales, y es fundamental transmitir a los

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 255 de 384
[redacted]

superiores que esta necesidad no debe considerarse un mero deseo caprichoso.
flexibilidad de horario y menos papeleo para justificar las salidas
flexibilidad horaria y más autonomía de teletrabajo.
Fomentar el teletrabajo desde una perspectiva más realista y adecuada, facilitando su realización efectiva.
La opción de ofrecer teletrabajo para las horas de reducción de jornada para compensar la disminución del salario
Más flexibilidad horaria y de permisos (asistencia a tutorías y reuniones escolares, acompañamiento de personas dependientes al servicio médico o de enfermería (ahora inexistentes), etc.), ampliación horario teletrabajo...
Mayor información, mayor flexibilidad, posibilidad teletrabajo, mayor empatía.
Mayores ayudas económicas para funcionarios con hijos, posibilidad de poder hacer teletrabajo siempre que lo necesitemos y mayor flexibilidad horaria
PODER ENTRAR A LAS 8:45 PARA LOS QUE TENGAN HIJOS MENORES DE 12 AÑOS, AUNQUE LUEGO SE TENGAN QUE COMPENSAR ESOS 45MIN, Y NO TENER QUE ENTRAR SÍ O SÍ ANTES DE LAS 08.30
Que hasta los menos no empiecen la escuela primaria podamos los padres compartir y estar más presentes para ellos.
Que se faciliten libranzas por cuidado a familiares con residencia en la península.
Teletrabajo para poder atender personas mayores, sobretodo para los trabajadores que tienen la familia fuera de la isla. Hay muchas dificultades para conciliar. Sería necesario una política común de teletrabajo. No dejarlo a decisión de los jefes de cada departamento.

Ahora bien, según los datos recogidos del cuestionario, la mayoría de las personas se acoge a la reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes y la renuncia a trabajar a turnos.

Por último, según la plantilla encuestada no hay una repsuesta clara ante si la promoción y el desarrollo profesional se ve afectado por las medidas temporales de conciliación. Es preocupante el porcentaje de personas que se muestran a medio camino entre estar de

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 256 de 384
[redacted]

acuerdo y no (H=8, M=10), así como concretamente el caso de 6 mujeres que afirman afectar dichas medidas a la oportunidad de promoción.



8. Infrarrepresentación femenina

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera especifica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrará infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 257 de 384
[redacted]

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla estructural en términos de infrarrepresentación.

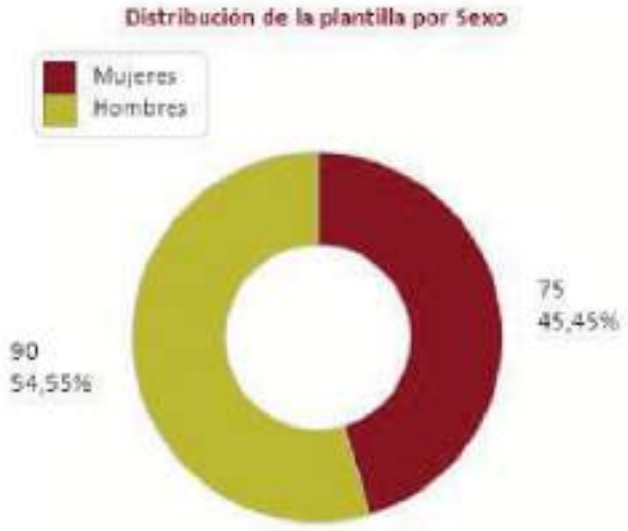
Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

- **Distribución de la plantilla por sexo**

Las mujeres representan el 45,45% del total con 75 trabajadoras y los hombres el 54,55% con 90 trabajadores, por lo que existe una diferencia de unos 10 puntos porcentuales entre un sexo y otro. Sin embargo, no se considera una diferencia alarmante en cuanto a equilibrio.



- **Distribución según nivel de responsabilidad**

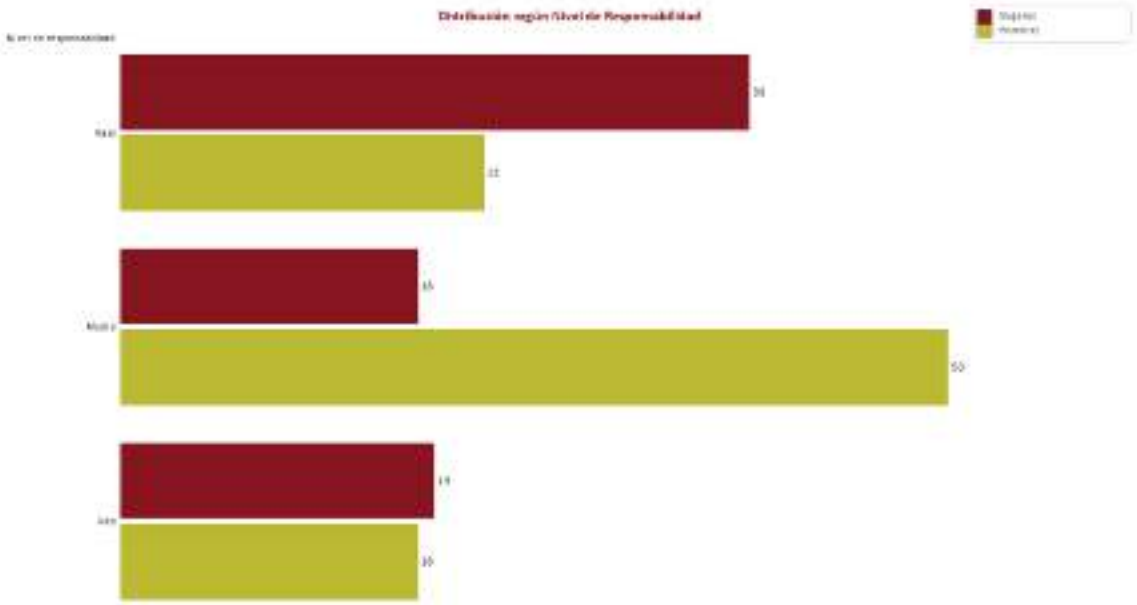
Las mujeres están infrarrepresentadas en el nivel de responsabilidad media (n=18) en tanto que la cantidad de hombres (n=50) sobrepasa significativamente en número, mientras son casi

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 258 de 384
[redacted]

el doble de trabajadoras (n=38) respecto a los trabajadores (n=22) que se encuentran en un nivel de responsabilidad baja.

En consecuencia, se detecta segregación vertical entre estos dos niveles de responsabilidad, por lo que se recomienda atender esta diferenciación con la propuesta de acciones que promocionen mujeres a un nivel más alto.

La segregación vertical indica la infrarrepresentación de mujeres en puestos con mayor responsabilidad y una posición jerárquica superior.



- **Distribución por puesto de trabajo y departamento**

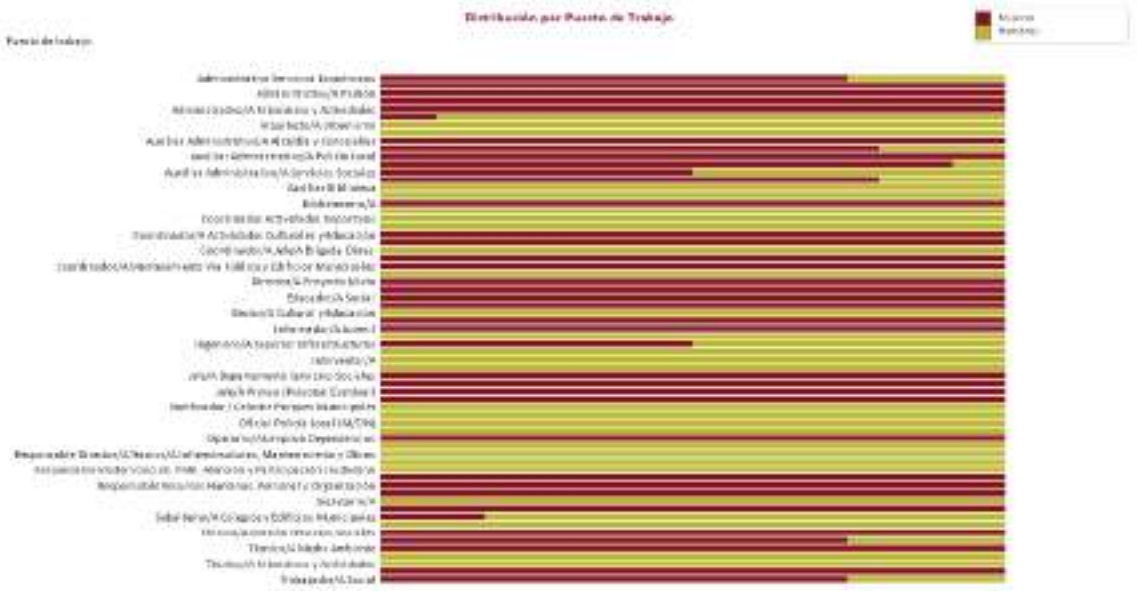
Analizando los puestos de trabajo y departamento se detecta segregación horizontal en las profesiones masculinizadas.

Destaca una feminización de los puestos de trabajo cultural y socialmente asociados a mujeres como el de Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales y Operario/A Limpieza Dependencias.

La segregación horizontal evidente se aprecia en el puesto de trabajo más masculinizado: Agente de policía (M/T/N) con 40 trabajadores y 4 trabajadoras.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 259 de 384



Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	90	165	100,00%	45,45%	54,55%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Padrón	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	2	1,21%	100,00%	0,00%
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Bibliotecario/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Gabinete Alcaldía y Concejalías	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Coordinador/A Mantenimiento Vía Pública y Edificios Municipales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Director/A Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Docente Proyecto Mixto	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Educador/A Social	5	0	5	3,03%	100,00%	0,00%
Gestor/A Administración Policía Local	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Informador/A Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%

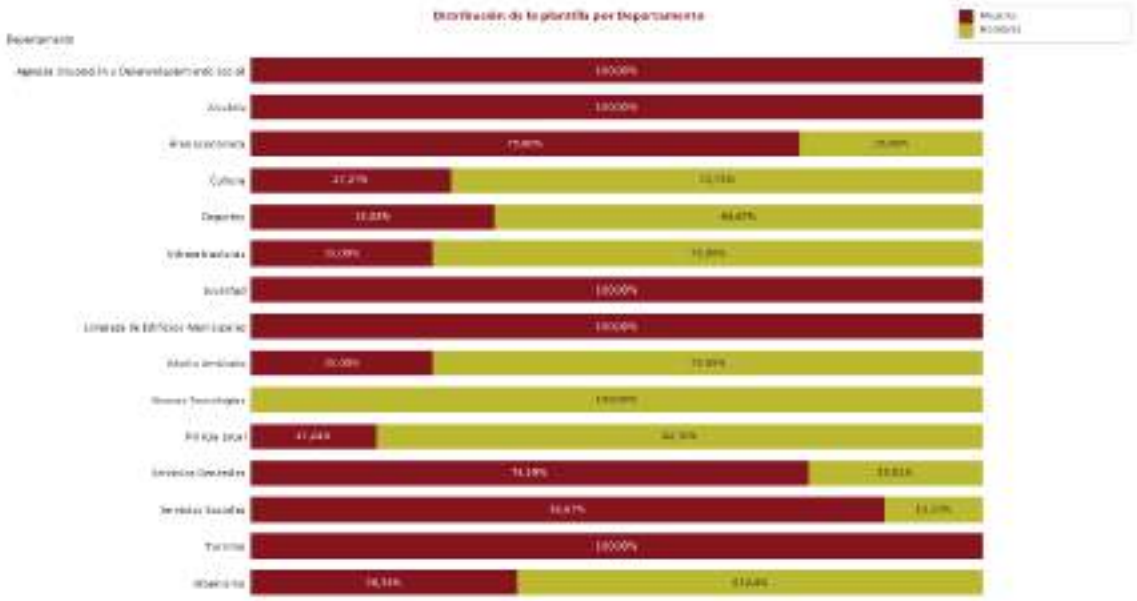
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 269 de 384
[redacted]

Monitor/A Aula Terapia	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Operario/A Limpieza Dependencias	7	0	7	4,24%	100,00%	0,00%
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Responsable Técnico Deportes	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Subalterno/A - Notiifcador/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Tesorero/A	1	0	1	0,61%	100,00%	0,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Generales	11	1	12	7,27%	91,67%	8,33%
Auxiliar Administrativo/A OAC y PMH	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Auxiliar Atención Ciudadana Policía	4	1	5	3,03%	80,00%	20,00%
Administrativo Servicios Económicos	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Técnico/A Jurídico Servicios Generales	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Trabajador/A Social	3	1	4	2,42%	75,00%	25,00%
Auxiliar Administrativo/A Servicios Sociales	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Ingeniero/A Superior Infraestructuras	1	1	2	1,21%	50,00%	50,00%
Subalterno/A Colegios y Edificios Municipales	1	5	6	3,64%	16,67%	83,33%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	44	26,67%	9,09%	90,91%
Arquitecto/A Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Auxiliar Biblioteca	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ayudante Brigada Obras	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Celador Urbanismo - Medio Ambiente	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Actividades Deportivas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador Playas (Gestor Servicios)	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Gestor/A Cultural y Educación	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Inspector/A Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Interventor/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Jefe Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Notificador / Celador Parques Municipales	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Oficial Brigada Obras	0	2	2	1,21%	0,00%	100,00%
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4	4	2,42%	0,00%	100,00%
Operador/A Sistemas	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Operario/A Mantenimiento Deportes	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%
Responsable Director/A Técnico/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Medio Ambiente, Bienestar Animal, Sanidad y Coord Museo Del Mar	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Responsable Modernización, PMH, Atención	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 261 de 384
[redacted]

y Participación Ciudadana						
Secretario/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Subinspector/a Policía Local	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Normalización Lingüística y Archivero/A	0	1	1	0,61%	0,00%	100,00%
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3	3	1,82%	0,00%	100,00%

Lo mismo ocurre con la distribución por departamento, dónde se aprecia una mayor feminización en aquellos que culturalmente están más ligados a las mujeres siguiendo estereotipos de género, y una mayor masculinización en aquellos departamentos como nuevas tecnologías, policía local, infraestructuras, etc.



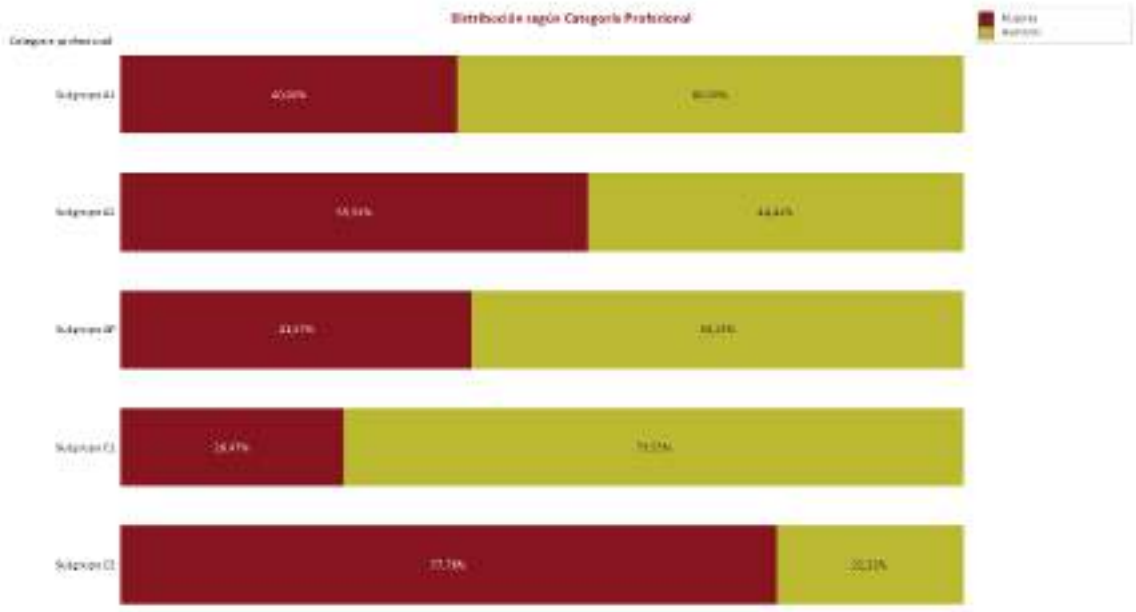
- **Distribución por grupo y categoría profesional**

El Grupo C2 se encuentra feminizado, mientras el Grupo C1 se encuentra masculinizado con alta infrarrepresentación femenina. Esto se explica porque recoge en su mayoría al departamento de policía local, tal y como se aprecia en las siguientes diapositivas donde se desagregan ambos grupos por puestos de trabajo.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
Grupo C2	28	8	36	21,82%	77,78%	22,22%
Grupo A2	15	12	27	16,36%	55,56%	44,44%
Grupo AP	10	14	24	14,55%	41,67%	58,33%
Grupo A1	4	6	10	6,06%	40,00%	60,00%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 262 de 384
[redacted]

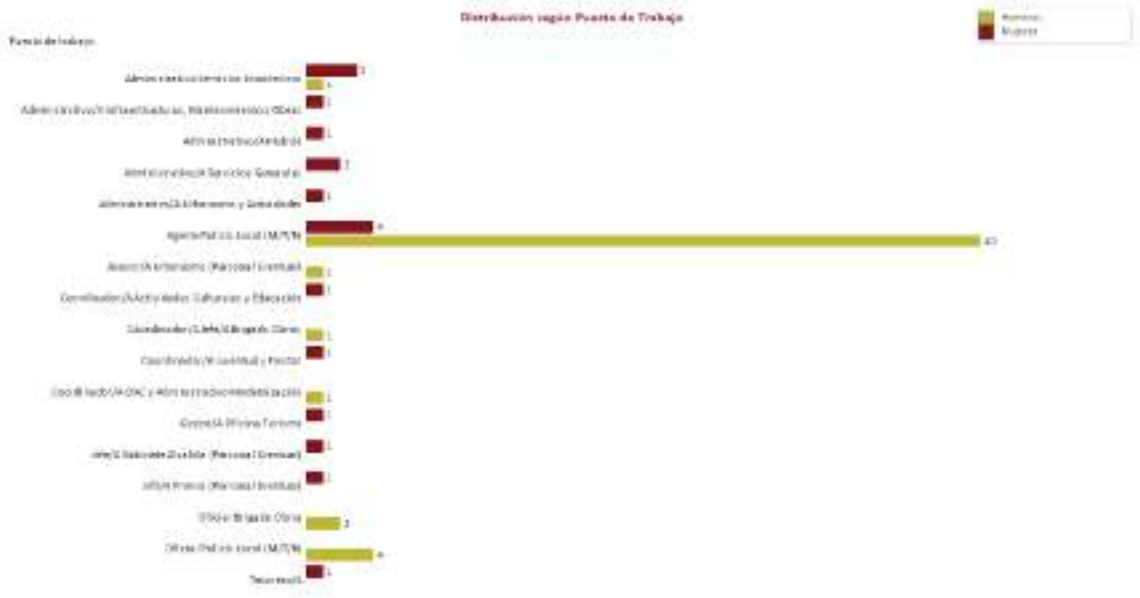
Grupo C1	18	50	68	41,21%	26,47%	73,53%



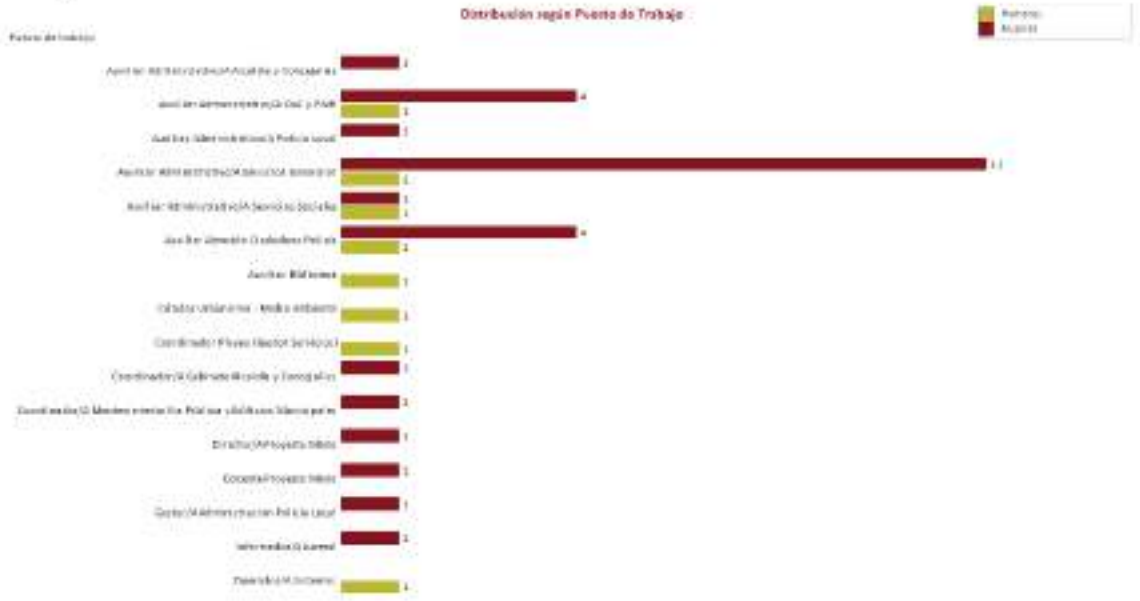
Dentro del Grupo C1, destaca el puesto de trabajo Agente Policía Local (M/T/N) con 40 trabajadores y 4 trabajadoras. Esta masculinización evidente, al igual que la siguiente feminización que veremos en el Grupo C2, es fruto de la naturaleza de los estereotipos de género en la sociedad y no, por ende, fruto de la responsabilidad directa de las decisiones del Ayuntamiento.

No obstante, en la actualidad más reciente ya se viene observando una tendencia ascendente en el número de mujeres que acceden al puesto de Policía Local. En los dos últimos procesos de selección han accedido a un puesto en la Policía 5 mujeres. En el último proceso, de 6 plazas entraron 3 mujeres, y en el anterior, de 8 plazas entraron 2 mujeres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 263 de 384
[redacted]



La feminización del grupo profesional C2 sigue latente y proviene directamente del puesto de trabajo: auxiliar administrativo/a Servicios Generales.



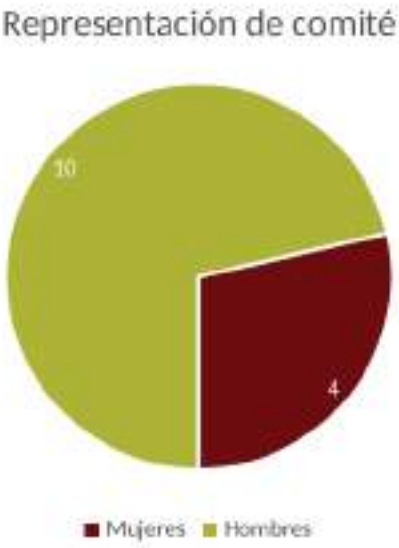
- **Representación Comité**

Pese a que hay una presencia equilibrada en plantilla de hombres y mujeres, no se respeta la misma tendencia en este caso. Destacan 10 hombres respecto a 4 en la representación de comité, por lo que se acusa una evidente infrarrepresentación femenina.

Esta disparidad de sexos en la representación es consecuencia directa de que en UGT no exista un listado paritario. Por lo que, ante esta situación el Ayuntamiento puede comprometerse exclusivamente a la difusión y campañas de concienciación.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 264 de 384
[redacted]

Representación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	75	**90**	**165**	**100,00%**	**45,45%**	**54,55%**
No	71	80	151	91,52%	47,02%	52,98%
Sí	4	10	14	8,48%	28,57%	71,43%



Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la infrarrepresentación femenina:

El cuestionario enviado a la plantilla del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany contiene cuestiones relativas a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes áreas de la organización: en la organización general, en los puestos directivos, en los puestos de coordinación y en los puestos de responsabilidad.

Como se observa ante la afirmación "Considero que hay un reparto equilibrado entre hombres y mujeres..." en la organización, puestos de jefatura, y en puestos de coordinación y responsabilidad, la mayoría de la plantilla responden que es verdadero. Es destacable que quienes más tienden a considerar estas afirmaciones falsas, sean las mujeres en comparación con sus compañeros.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 265 de 384
[redacted]



9. Análisis de la situación retributiva

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la entidad pública en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización. Los datos analizados corresponden a la plantilla estructural sin tener en cuenta los contratos SOIB (de formación y aprendizaje).

Información facilitada por la Institución

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

- **Registro retributivo**

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 266 de 384
[redacted]

El registro retributivo debe incluir los **valores medios de los salarios**, los **complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo** y distribuidos.

En las próximas páginas se muestra, en primer lugar, los valores medios, mínimos, máximos y en mediana de los salarios, según grupo profesional.

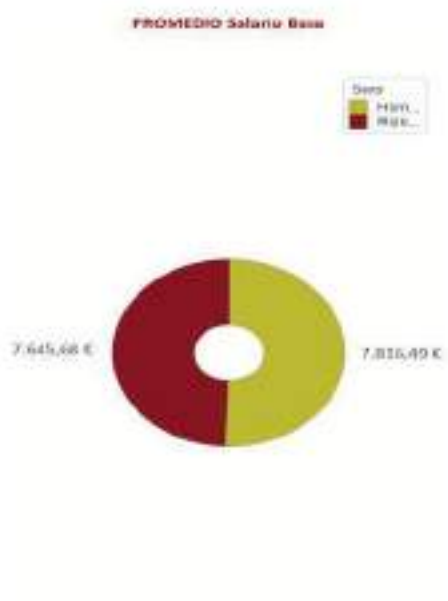
A continuación, se realiza un análisis sobre los complementos salariales, que se divide en categorías y de manera individualizada por tipo de complemento.

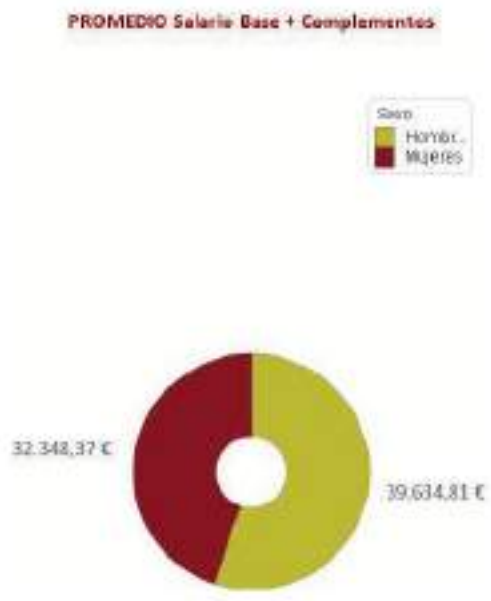
- **Valores promedio de los salarios**

Cuando se analiza el salario promedio base la diferencia salarial detectada es mínima, porcentualmente se sitúa en un 4,23% favorable a las trabajadoras. En cambio, cuando se añaden los complementos, la diferencia aumenta hasta un 18,38% favorable a los trabajadores en este caso.

Ello es un claro indicador de que los puestos masculinizados acumulan una serie de complementos que no tienen los puestos feminizados, de un importe global del 22, 61 (4,23% + 18,38%). Por esta circunstancia se recomienda hacer un estudio en profundidad, a través de una auditoría retributiva, sobre los complementos salariales con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

BRECHA





4,23%

18,38%

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 267 de 384

- **Retribución Promedio por Grupo Profesional**

Si se analiza por grupo profesional, se acusan las mayores diferencias salariales con complementos en los grupos A2 (17,50%) y C1 (17,27%), ambas favorables a los hombres.

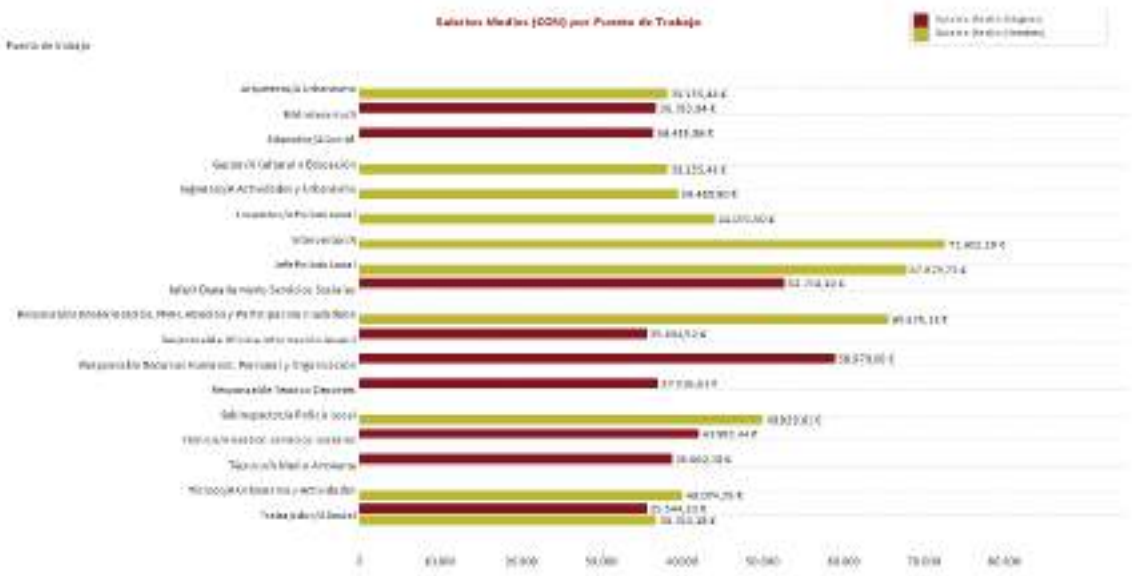
En el caso del grupo C1, la brecha se justifica en que hay dos trabajadoras y un trabajador que no cobra complementos, cuya justificación reside en que forman parte del personal eventual de la organización.

Por otra parte, en el caso del grupo profesional A2, la brecha salarial se justifica en que la mayoría de los hombres son personal funcionario de carrera o personal funcionario interino quienes son los que más complementos perciben, al contrario del caso de las mujeres entre las que solo una es funcionaria de carrera dentro de este grupo profesional.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CC Complemer s
Totales	**75**	**90**	**11149,86 €**	**10677,75 €**	**4,23%**	**32348,37 €**	**39634,81 €**	**18,3**
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	53200,79 €	56359,55 €	5,6
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13638,97 €	1,99%	39388,75 €	47745,00 €	17,5
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7816,49 €	2,19%	23769,30 €	24518,31 €	3,0
Grupo C1	18	50	12977,33 €	10566,24 €	18,58%	34587,67 €	41810,01 €	17,2
Grupo C2	28	8	9422,68 €	8353,50 €	11,35%	27222,22 €	27784,87 €	2,0

En las siguientes gráficas y tablas se mostrarán las retribuciones promedio de los puestos de trabajo masculinizados de los Grupo A2 y C1 que interpelan directamente a las diferencias salariales.

- **Puestos de trabajo del Grupo A2**



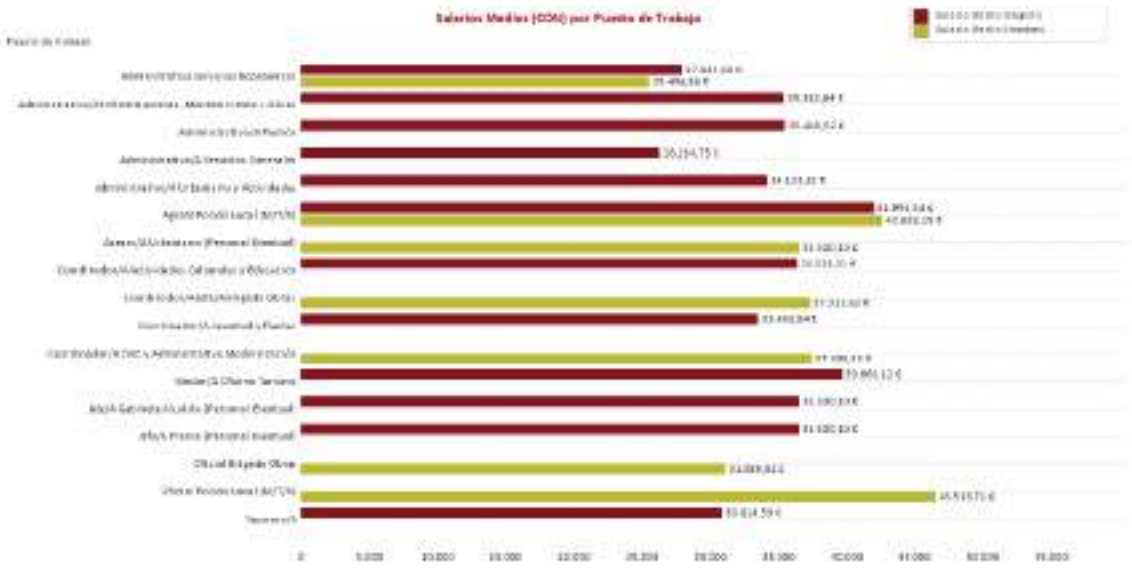
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 266 de 384

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complemer tos
Totales	**15**	**12**	**13367,79 €**	**13638,97 €**	**1,99%**	**39388,75 €**	**47745,00 €**	**17,509**
Trabajador/A Social	3	1	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	35544,10 €	36764,18 €	3,329
Arquitecto/A Urbanismo	0	1		14994,84 €			38155,46 €	
Bibliotecario/A	1	0	13367,79 €			36783,04 €		
Educador/A Social	5	0	13367,79 €			36485,06 €		
Gestor/A Cultural y Educación	0	1		14994,84 €			38155,46 €	
Ingeniero/A Actividades y Urbanismo	0	1		13367,79 €			39480,90 €	
Inspector/A Policía Local	0	1		13367,79 €			44074,50 €	
Interventor/A	0	1		13367,79 €			72652,29 €	
Jefe Policía Local	0	1		13367,79 €			67879,73 €	
Jefe/A Departamento Servicios Sociales	1	0	13367,79 €			52754,10 €		
Responsable Modernización, PMH, Atención y Participación Ciudadana	0	1		13367,79 €			65625,11 €	
Responsable Oficina Información Juvenil	1	0	13367,79 €			35604,52 €		
Responsable Recursos Humanos, Personal y Organización	1	0	13367,79 €			58970,60 €		
Responsable Técnico Deportes	1	0	13367,79 €			37016,61 €		
Subinspector/a Policía Local	0	1		13367,79 €			49929,61 €	
Técnico/A Gestión Servicios Sociales	1	0	13367,79 €			41982,44 €		
Técnico/A Medio Ambiente	1	0	13367,79 €			38662,30 €		
Técnico/A Urbanismo y Actividades	0	3		13367,79 €			40074,25 €	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 269 de 384

- **Puestos de trabajo Grupo C1**



Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	**18**	**50**	**12977,33 €**	**10566,24 €**	**18,58%**	**34587,67 €**	**41810,01 €**	**17,2**
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	41991,54 €	42638,15 €	1,5
Administrativo Servicios Económicos	3	1	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	27943,69 €	25496,36 €	8,7
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	10036,98 €			35382,64 €		
Administrativo/A Padrón	1	0	10036,98 €			35445,52 €		
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	10036,98 €			26264,75 €		
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	10036,98 €			34123,82 €		
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1		36500,10 €			36500,10 €	
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	10036,98 €			36331,51 €		
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1		10036,98 €			37315,62 €	
Coordinador/A Juventud y	1	0	10036,98 €			33483,84 €		

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 270 de 384
[redacted]

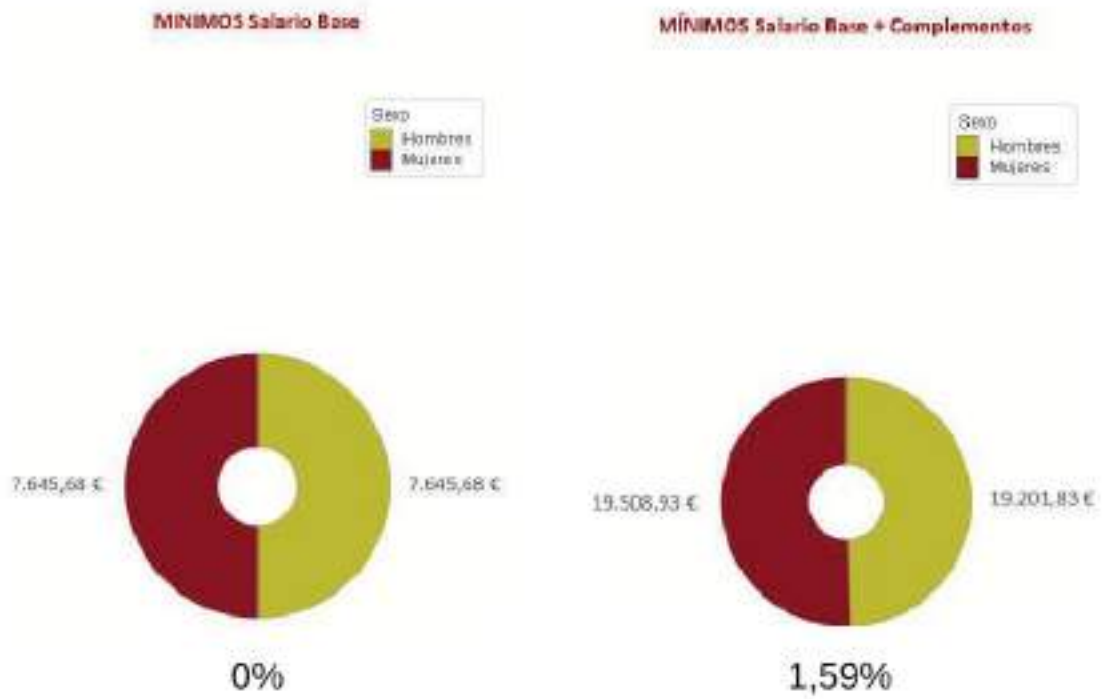
Fiestas								
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1		10036,98 €			37408,33 €	
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	10036,98 €			39669,12 €		
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Oficial Brigada Obras	0	2		10036,98 €			31089,62 €	
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4		10036,98 €			46518,71 €	
Tesorero/A	1	0	10036,98 €			30814,59 €		

- **Valores en mínimo de los salarios**

El cálculo de la retribución mínima toma como referencia la cantidad más baja percibida por los trabajadores y trabajadoras de la organización.

En cuanto a los valores mínimos de los salarios base no se aprecia ninguna diferencia salarial. Cuando se añaden los complementos la diferencia es casi inexistente con un 1,59% favorable a las mujeres.

BRECHA



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 271 de 384
[redacted]

- **Retribución Mínima por Grupo Profesional**

Al observar las retribuciones mínimas con complemento por grupo profesional, las mayores diferencias se sitúan en el grupo A1. La explicación aportada por la institución reside en la toma de referencia del salario de un trabajador de reciente incorporación en 2023. El hecho de no tener información desagregada de los complementos no permite realizar un análisis en mayor profundidad.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	**75**	**90**	**7645,68 €**	**7645,68 €**	**0,00%**	**19508,93 €**	**19201,83 €**	**1,57%**
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	50140,45 €	36756,09 €	26,69%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	33103,94 €	36764,18 €	9,96%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7645,68 €	0,00%	19508,93 €	19201,83 €	1,57%
Grupo C1	18	50	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	25496,36 €	25496,36 €	0,00%
Grupo C2	28	8	8353,50 €	8353,50 €	0,00%	24329,56 €	24621,26 €	1,18%

- **Valores en máximo de los salarios**

El cálculo de la retribución máxima toma como referencia la cantidad más grande percibida por los trabajadores y trabajadoras de la organización.

En cuanto a los máximos no se detecta ninguna distinción salarial entre mujeres y hombres en lo que respecta al salario base. No obstante, cuando se añaden los complementos se detecta una acusada brecha del 20,41% favorable a los hombres.

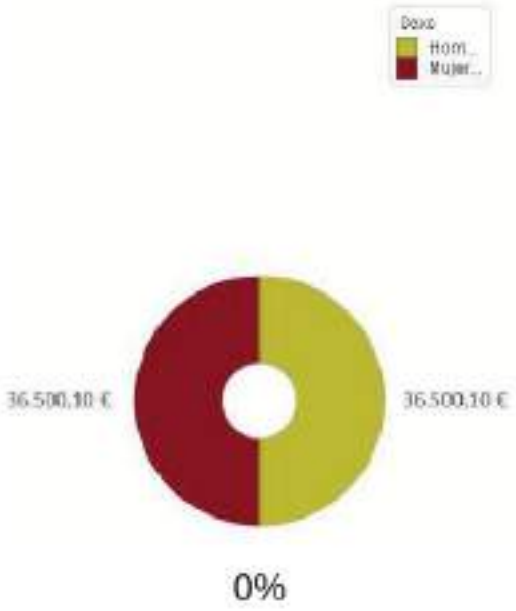
La causa aparente es como se indicaba anteriormente, la acumulación de complementos salariales en los puestos masculinizados que no se produce en los puestos feminizados.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ssantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 272 de 384

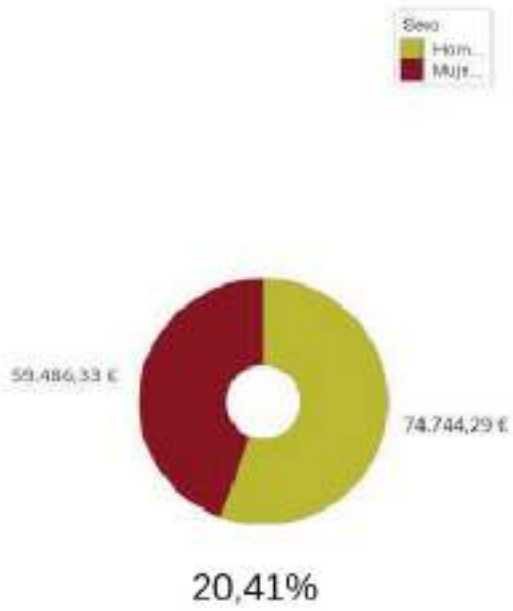
BRECHA

MAXIMOS Salario Base



0%

MÁXIMOS Salario Base + Complementos



20,41%

- **Retribución Máxima por Grupo Profesional**

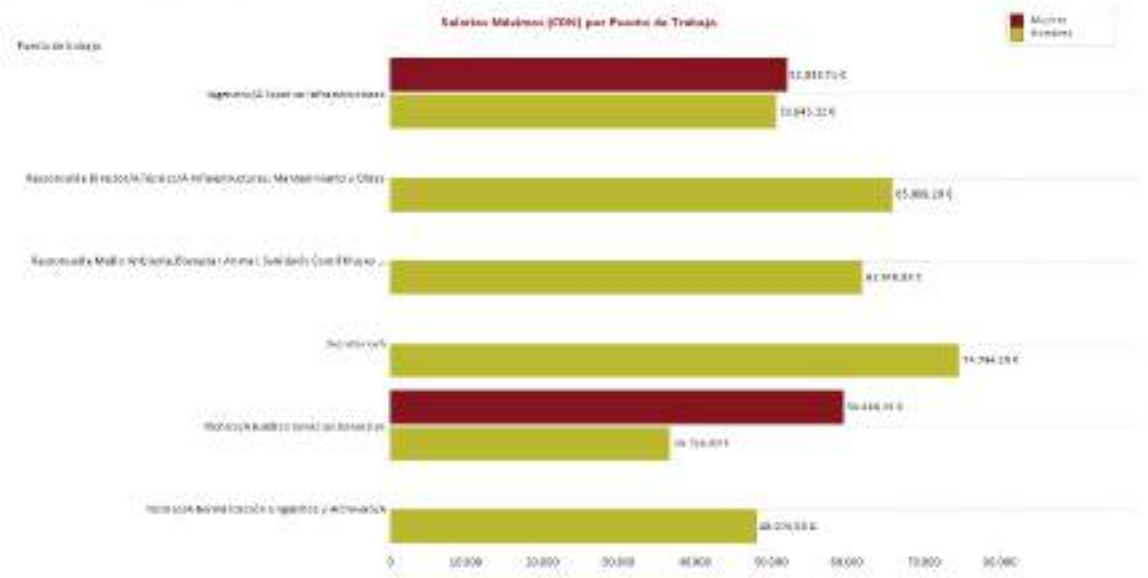
En términos máximos, la mayor diferencia salarial se encuentra en el Grupo A1 en el que se toma como referencia al trabajador con puesto de trabajo de secretario, nivel alto de responsabilidad y perteneciente al área de servicios generales, quien pese a ser de reciente incorporación percibe la cantidad más alta de complementos.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	**75**	**90**	**36500,10 €**	**36500,10 €**	**0,00%**	**59486,33 €**	**74744,29 €**	**20,41%**
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	59486,33 €	74744,29 €	20,41%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	14994,84 €	10,85%	58970,60 €	72652,29 €	18,83%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	10036,98 €	23,82%	44099,78 €	36101,62 €	18,14%
Grupo C1	18	50	36500,10 €	36500,10 €	0,00%	43671,30 €	48622,57 €	10,18%
Grupo C2	28	8	23322,04 €	8353,50 €	64,18%	36647,46 €	32630,07 €	10,96%

- **Retribuciones máximas de los puestos de trabajo del Grupo A1**

En la siguiente gráfica se aprecia claro el caso de la retribución máxima vinculado al puesto de trabajo Secretario/a.

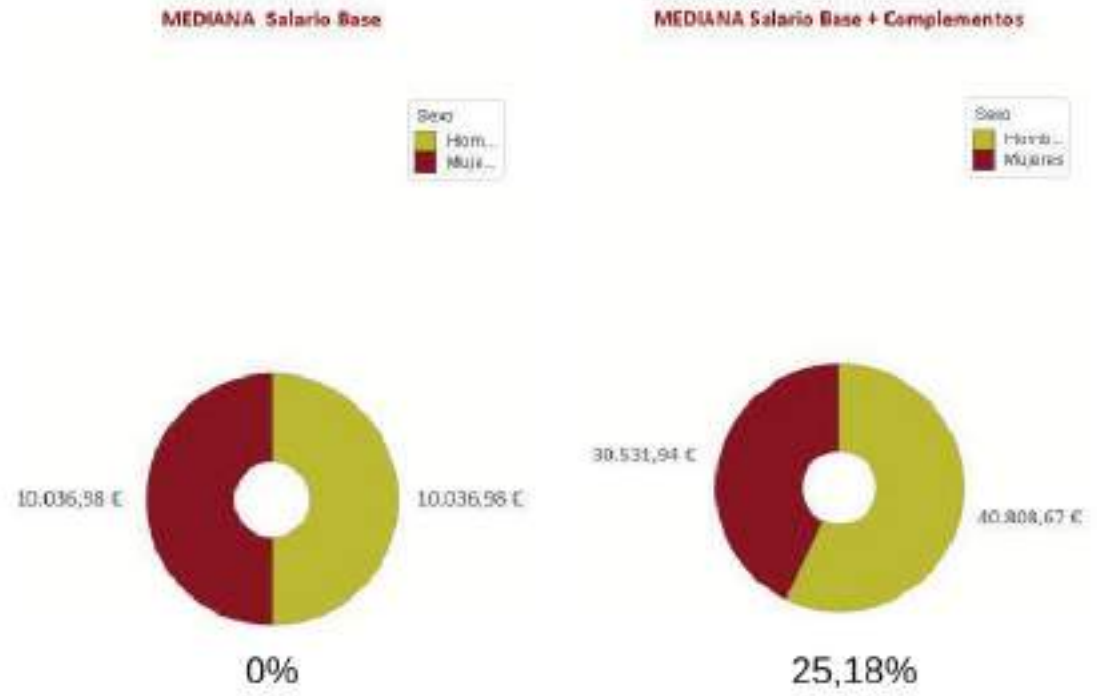
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 273 de 384
[redacted]



- **Valores en mediana de los salarios**

Mientras no se aprecia ninguna diferencia salarial en la mediana, cuando se tienen en cuanta los complementos se registra una brecha por encima de lo permitido (<25%) según el Real Decreto 902/2020 con un 25,18% favorable a los hombres. Nuevamente se hace patente la idoneidad de realizar una Auditoría Retributiva con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

BRECHA



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 274 de 384
[redacted]

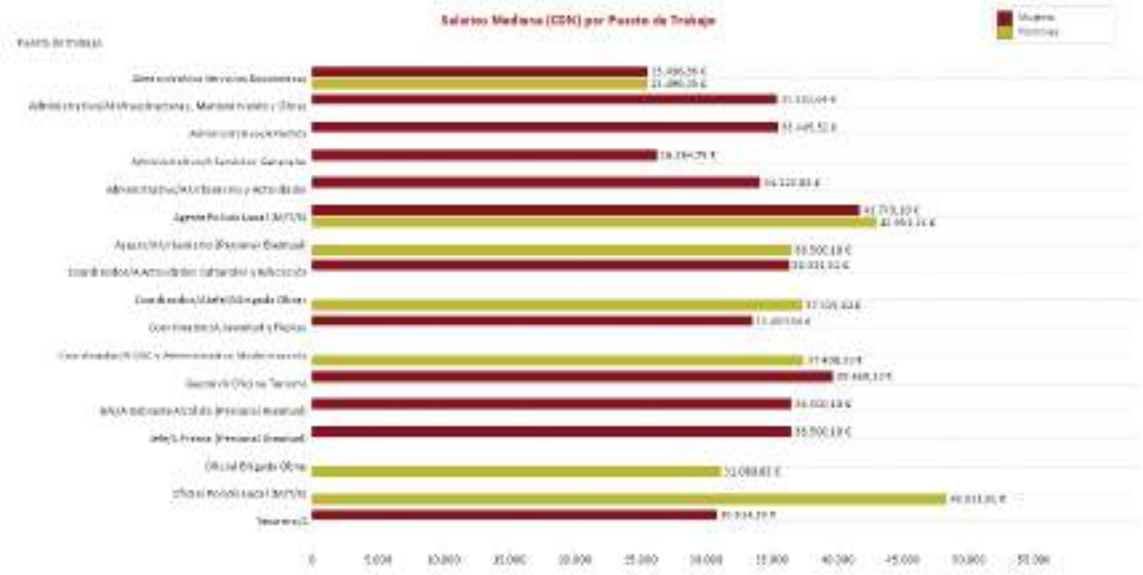
- **Retribución Mediana por Grupo Profesional**

La brecha más acusada se localiza dentro del Grupo C1 con un 17,42%. Los salarios más altos tanto en mujeres como en hombres corresponden a aquellas personas del departamento de policía local, lo cual justifica la brecha en tanto que el 70,58% del total de hombres de este grupo profesional pertenecen a la Policía Local, mientras solo 4 mujeres (22,22%) son policías respecto a las 18 que forman parte del Grupo C1.

A continuación, se muestra un gráfico y una tabla donde se recogen las retribuciones medianas vinculadas a los puestos de trabajo del grupo profesional C1.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	**75**	**90**	**10036,98 €**	**10036,98 €**	**0,00%**	**30531,94 €**	**40808,67 €**	**25,18%**
Grupo A1	4	6	15459,79 €	15459,79 €	0,00%	51588,20 €	56295,57 €	8,36%
Grupo A2	15	12	13367,79 €	13367,79 €	0,00%	36783,04 €	40074,25 €	8,21%
Grupo AP	10	14	7645,68 €	7645,68 €	0,00%	21723,61 €	23997,04 €	9,47%
Grupo C1	18	50	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	35414,08 €	42882,71 €	17,42%
Grupo C2	28	8	8353,50 €	8353,50 €	0,00%	26665,99 €	26374,51 €	1,09%

- **Retribuciones medianas de los puestos de trabajo del grupo profesional C1**



Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución	Retribución	Brecha	Retribución	Retribución	Brecha

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 275 de 384
[redacted]

			Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Mediana SIN Complementos (Hombres)	Salarial SIN Complementos	Mediana CON Complementos (Mujeres)	Mediana CON Complementos (Hombres)	Salarial CON Complementos
Totales	**18**	**50**	**10036,98 €**	**10036,98 €**	**0,00%**	**35414,08 €**	**42882,71 €**	**17,42%**
Administrativo Servicios Económicos	3	1	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	25496,36 €	25496,36 €	0,00%
Agente Policía Local (M/T/N)	4	40	10036,98 €	10036,98 €	0,00%	41743,10 €	42951,11 €	2,81%
Administrativo/A Infraestructuras, Mantenimiento y Obras	1	0	10036,98 €			35382,64 €		
Administrativo/A Padrón	1	0	10036,98 €			35445,52 €		
Administrativo/A Servicios Generales	2	0	10036,98 €			26264,75 €		
Administrativo/A Urbanismo y Actividades	1	0	10036,98 €			34123,82 €		
Asesor/A Urbanismo (Personal Eventual)	0	1		36500,10 €			36500,10 €	
Coordinador/A Actividades Culturales y Educación	1	0	10036,98 €			36331,51 €		
Coordinador/A Jefe/A Brigada Obras	0	1		10036,98 €			37315,62 €	
Coordinador/A Juventud y Fiestas	1	0	10036,98 €			33483,84 €		
Coordinador/A OAC y Administrativo Modernización	0	1		10036,98 €			37408,33 €	
Gestor/A Oficina Turismo	1	0	10036,98 €			39669,12 €		
Jefe/A Gabinete Alcaldía (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Jefe/A Prensa (Personal Eventual)	1	0	36500,10 €			36500,10 €		
Oficial Brigada Obras	0	2		10036,98 €			31089,62 €	
Oficial Policía Local (M/T/N)	0	4		10036,98 €			48321,81 €	
Tesorero/A	1	0	10036,98 €			30814,59 €		

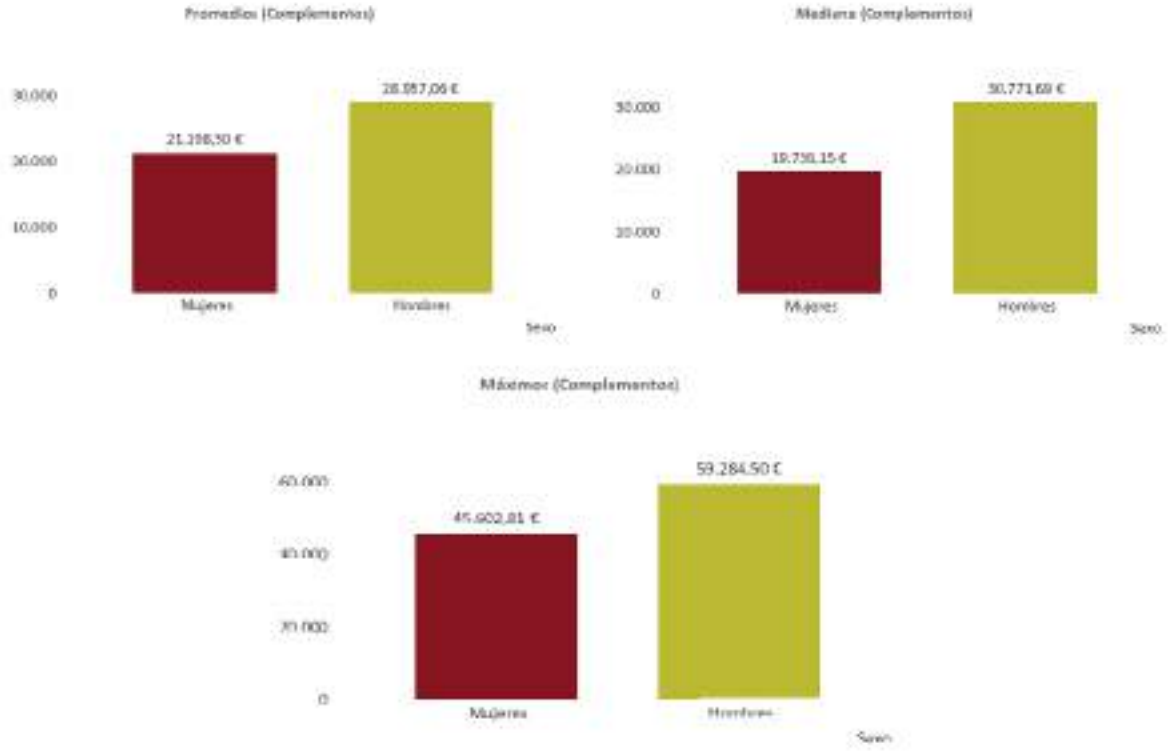
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 276 de 384

- **Complementos salariales**

En primer lugar, y como recordatorio de lo ya expuesto, sería recomendable realizar una auditoría salarial con una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres para profundizar en los complementos desagregados por tipo y género, con la finalidad de localizar el origen de las brechas o diferencias salariales detectadas.

BRECHA



En términos generales, los complementos salariales recaen en mayor medida sobre los trabajadores del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany. Esto se justifica en la masculinización de los puestos de trabajo en los que los complementos son mayores por la naturaleza de sus puestos.

Como apunte, se debe tener en cuenta que no se han plasmado los valores mínimos de los complementos, porque para el calculo de la brecha en este caso se debe coger como referencia el valor más bajo. Y, como existen personas, en concreto 2 mujeres y 1 hombre, con contrato eventual que no perciben ninguna cantidad en complementos, el valor de referencia es cero y por ende, no se puede calcular.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 277 de 384
[redacted]

- **Complementos por GRUPO**

Las diferencias salariales que más llaman la atención se detectan en el grupo profesional A2 (23,71% favorable a los hombres) ya que son más hombres funcionarios que mujeres, y más trabajadoras en contrato temporal, lo que se refleja directamente en la percepción de complementos.

En cuanto a la explicación de la brecha salarial detectada por encima de lo permitido según el RD 902/2020 con un 30,83% favorable a los trabajadores en el grupo C1, sigue la tendencia de lo explicado en anteriores apartados del eje de retribuciones. Esto se justifica fundamentalmente en la segregación detectada en el puesto de trabajo policía que está muy masculinizado y se encuentra bien dotado en complementos, lo que resulta lógico al desempeñar unas funciones diferentes al resto de puestos de trabajo con un componente de peligrosidad y riesgo extra.

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo A1	4	6	37741,00 €	40899,76 €	7,72%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo A2	15	12	26020,96 €	34106,03 €	23,71%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo AP	10	14	16123,62 €	16701,83 €	3,46%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo C1	18	50	21610,34 €	31243,77 €	30,83%

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
Grupo C2	28	8	17799,53 €	19431,37 €	8,40%

- **Complementos extrasalariales**

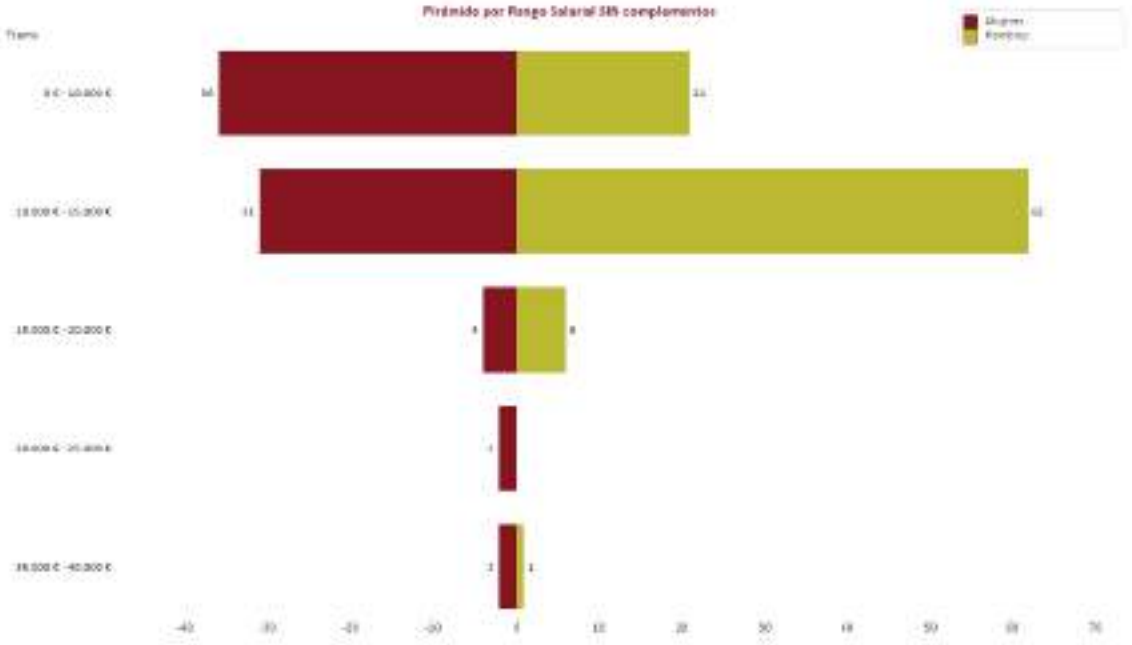
En referencia a los complementos extrasalariales, es el grupo C1 el que más acumula extrasalariales en sus retribuciones debido a que 25 (86,21%) trabajadores han percibido dicho concepto por baja laboral, y 10 (90,91%) de ellos por dietas.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 276 de 384

En el caso de las trabajadoras el número más elevado se ubica en el Grupo C2 con 15 mujeres que han percibido el complemento extrasalarial por baja laboral y dos por dietas, respecto a 2 hombres con días de baja laboral

- **Pirámide por rango salarial sin complementos**

En el análisis de los rangos salariales sin complementos destaca el primer tramo de 0 a 10.000€ con más trabajadoras (n=36) que trabajadores (n=21). Mientras, en el segundo tramo de 10.000€ a 15.000€ se encuentran el doble de hombres (n=62) que mujeres (n=31). Lo que hace que las mujeres lideren las franjas salariales más bajas.

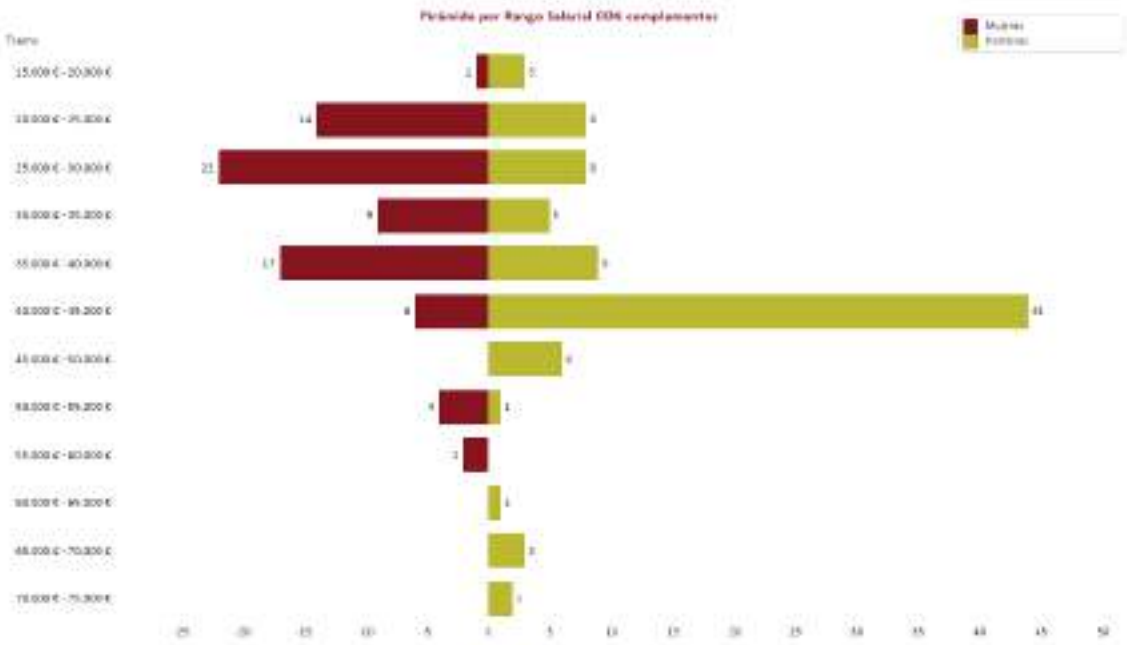


- **Pirámide por rango salarial con complementos**

Se observa la misma tendencia cuando se añaden los complementos. Una mayor cantidad de mujeres se sitúa en los 5 primeros rangos, mientras la mayoría de los trabajadores se sitúan en el tramo sexto (40.000€ a 45.000€).

Esta tendencia se refiere a todo lo contemplado anteriormente en relación con el tipo de vinculación y la diferencia entre personal laboral y funcionariado. Mientras los hombres son mayoría para los niveles medios (H=73,53%) con una diferencia significativa respecto del otro sexo (M=26,47%), esto es debido al peso de la masculinización de los puestos de trabajo relacionados con la policía en el Grupo C1, la cual cobra más complementos por la naturaleza de sus funciones.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sede.antonidportmany.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 279 de 384
[redacted]

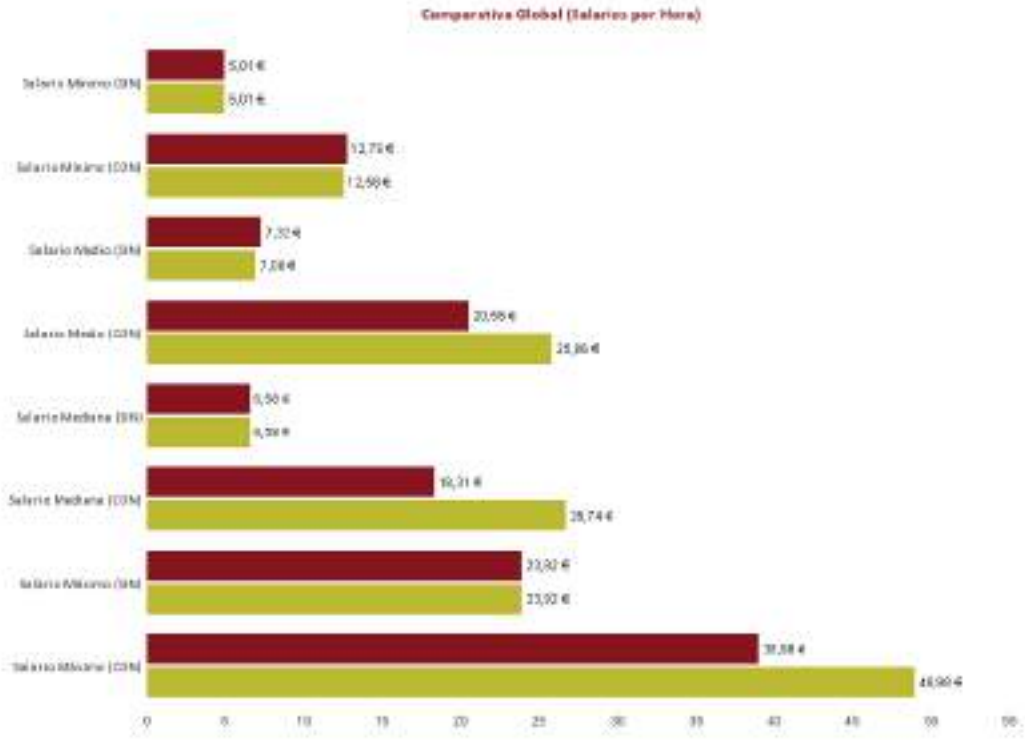


A continuación, y de manera puntual se va a presentar la comparativa global salario/hora con y sin complementos de la plantilla global y estructural para culminar el análisis con una imagen detallista de la realidad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany.

PLANTILLA GLOBAL

Cuando se analiza la comparativa global de los salarios hora en mínimas, máximas, promedios y medianas, no se aprecian diferencias en el salario base. Sin embargo, las diferencias salariales favorables a los hombres destacan una vez añadidos los complementos por los motivos comentados a lo largo del análisis.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 280 de 384
[redacted]

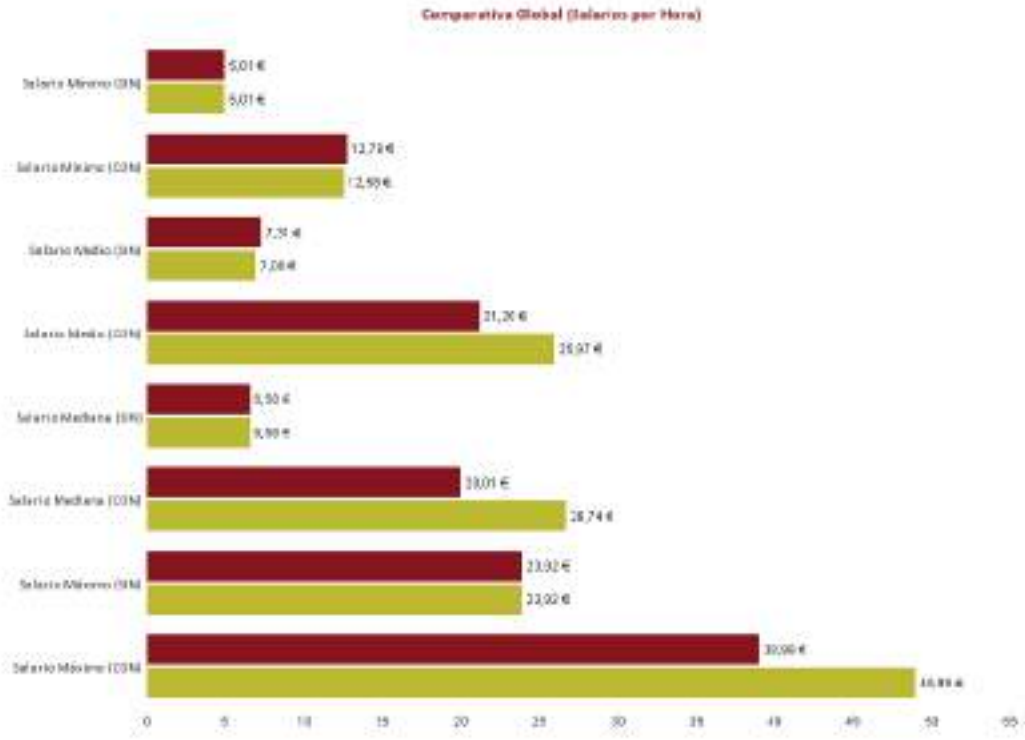


PLANTILLA ESTRURCTURAL

Al analizar la plantilla estructural del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany no se aprecian cambios significativos. Únicamente se aprecia un mínimo cambio en la comparativa global de los salarios medios con complementos, cuya tendencia en distribución de sexos permanece intacta.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 201 de 384



Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Los diferentes conceptos salariales de la organización se establecen según la ley de presupuestos generales del estado y se matiza que no se producen retribuciones en especie.

El Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany revisa periódicamente los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y garantice el principio de igualdad retributiva. Sin embargo, la brecha salarial de género en detrimento de las mujeres es persistente y generalizada, por lo que se insiste en la pertinencia de realizar una auditoría retributiva con una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, no se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://vantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 202 de 384
[redacted]

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las retribuciones:
Tal y como se manifiesta en los datos obtenidos de los cuestionarios a la plantilla, la mayoría de los hombres y mujeres consideran que dentro de la organización no se produce brecha salarial de género.



Sin embargo, de entre las mujeres que responden que sí o bien que no saben, consideran que se produce la brecha en los siguientes conceptos:

¿en qué conceptos crees que se produce?
Complemento específico Asistencias a tribunales
No sé, en general, qué cobran los demás
Trabajo en turnos, fines de semana, etc.

Cuando se pregunta acerca de si la conciliación afecta a su salario destacan 21 mujeres, es decir, el 50% de las trabajadoras encuestadas que así lo consideran.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 283 de 384
[redacted]



En el cuestionario a la plantilla se aporta un espacio en el que expresar sugerencias, necesidades o debilidades que resaltar en materia de estructura salarial.

Entre las que se han registrado destacan en cantidad las referencias a la reducción de jornada y su consecuente reducción salarial, las pocas alternativas de conciliación, y el estrés que sufren las personas acogidas a esta medida ya que no se adecua la carga de trabajo a la reducción horaria. Por otra parte, también se hace mención a la necesidad de instaurar la carrera profesional dentro de la organización.

Comenta a continuación las sugerencias, necesidades o debilidades que desees resaltar en materia de retribución y estructura salarial:
Añadir dentro de la carrera profesional la formación en estos temas.
Aquellas personas que cuentan con una reducción de su jornada laboral experimentan una disminución en el tiempo dedicado al trabajo, pero en ningún caso se reduce la cantidad de tareas y responsabilidades asignadas. Esta situación genera niveles significativos de estrés y ansiedad entre los afectados. Hasta donde tengo conocimiento, no se ha implementado una política que contemple la contratación de personal adicional para compensar la reducción de tiempo en la jornada laboral.
Implantar la carrera profesional y adaptar las RPT a las tareas realmente ejercidas
La reducción de jornada no debería suponer una reducción de salario o al menos debería ser menor.
No es cuestión de brecha salarial de género, es cuestión de estructura de puestos de trabajo. Se realizan tareas que no se corresponden con tu puesto de trabajo sino con una categoría laboral superior a la asignada, más responsabilidades/funciones por el mismo salario.
Ofrecer alternativas laborales a la reducción de jornada o la excedencia para el cuidado de menores y familia como el teletrabajo

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 284 de 384
[redacted]

Programar una carrera profesional que albergue todas las opciones personalizadas de retribución y estructura que sean inclusivas con las diferentes necesidades
Se necesita instaurar la carrera profesional

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificaran cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearan procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

Información facilitada por la Institución

Análisis cualitativo

A nivel cualitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

En la encuesta realizada a responsables de departamento se comunicó que la entidad no cuenta actualmente con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, a raíz del Plan de Igualdad se desarrollará e implementará en el Ayuntamiento, por lo que en realidad está actualmente en proceso.

Se ha incluido el acoso sexual en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo. Al no contar con un protocolo se indica no haber tomado medidas disciplinarias como despidos, amonestación o movilización geográfica por acoso.

La organización no realiza medidas formativas, informativas o de sensibilización dirigidas a la plantilla en general ni en específico a la representación del personal.

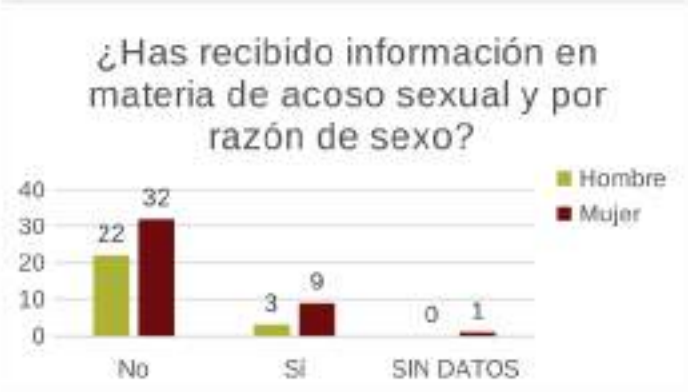
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 205 de 384
[redacted]

Al preguntar acerca de los recursos disponibles para las víctimas de acoso, la organización pone de manifiesto que no se cuenta con asesoramiento o apoyo profesional psicológico ni médico para las mismas.

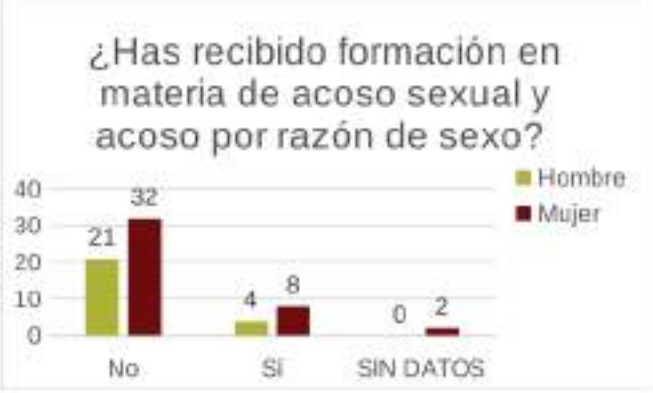
Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

La primera pregunta dirigida a la plantilla busca conocer si la misma ha recibido información en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Como se observa en la siguiente gráfica, la gran mayoría, el 80,6% (n=54), indica no haber recibido ningún tipo de información al respecto.

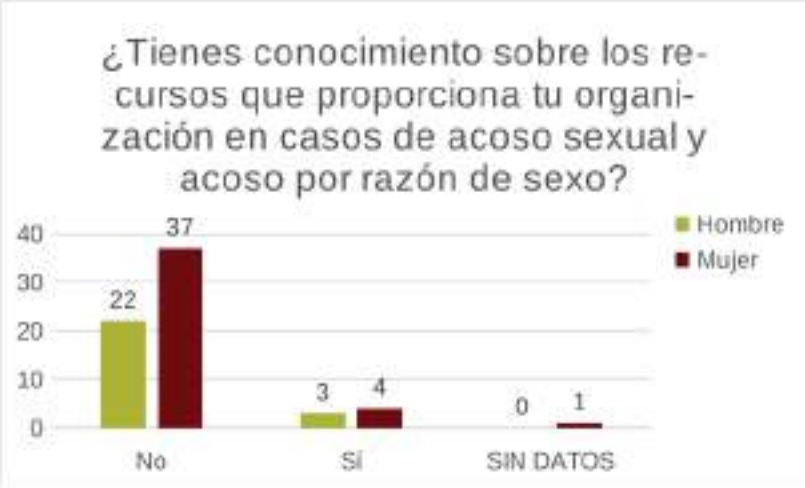


En la segunda pregunta, se preguntaba a la plantilla específicamente si habían recibido formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. En este caso el porcentaje de personas que han respondido que negativamente es ligeramente inferior, pues es el 79,1% (n=53) de la plantilla el que dice no haber recibido formación en la materia. A pesar de lo anterior, este descenso no se debe a un aumento de respuestas afirmativas que sigue situándose en el 17,91%, sino al aumento de personas que deciden no responder a la pregunta.



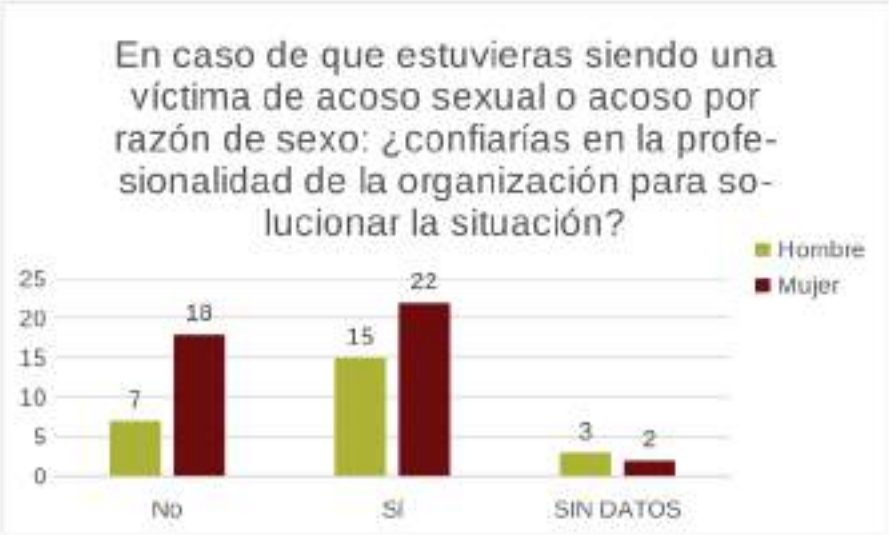
ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 286 de 384
[redacted]

Ante la pregunta "¿Tienes conocimiento sobre los recursos que proporciona tu organización en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo?" obtenemos muchas más respuestas negativas que en los casos anteriores. El 88,06% (n=59) responde no conocer los recursos de la organización ante estos casos, respuesta lógica por otra parte, al no contar el Ayuntamiento con el respectivo protocolo.



La encuesta realizada a la plantilla preguntaba si confiarían en la profesionalidad de la organización para solucionar la situación, en caso de haber sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo. El 37,31% de la plantilla (n=25) contesta que no, el 55,22% (n=37) contesta que sí, mientras un 7,46% (n=5) decide no contestar.

Si analizamos las anteriores respuestas función del sexo de las personas participantes, obtenemos que un 42,86% (n=18) del total de mujeres participantes no confiaría en la organización, mientras que en el caso de los hombres participantes en la encuesta es el 28% (n=7) no confiaría en la organización. Así, se desprende que existe mayor desconfianza entre las mujeres participantes que entre los hombres participantes.



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-de-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 287 de 384
[redacted]

En la última pregunta de este apartado se planteaban diversas situaciones de acoso y se pedía a las personas participantes que indicaran la frecuencia con la que las habían vivido. Como se puede observar en el gráfico, para la mayoría de las situaciones las personas encuestadas manifiestan no haberlas vivido nunca; sin embargo, existe un pequeño porcentaje de respuestas que indican la existencia de situaciones de acoso, en su mayoría reportadas por mujeres.

Así, 2 mujeres manifiestan que "en contadas ocasiones" han recibido mensajes con contenido sexual no deseado cuyos remitentes son personas con las que trabajan. Para esta misma situación una mujer manifiesta haberlo vivido "algunas veces".

En la encuesta, dos mujeres apuntan haber recibido llamadas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajan "en contadas ocasiones". Cuatro mujeres exponen haber recibido invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizaban su trabajo (2 de ellas "en contadas ocasiones" y otras 2 "algunas veces").

Por último, 4 mujeres y un hombre indican haber tenido que observar imágenes, fotografías, dibujos o chistes de contenido sexual mientras realizaban su trabajo. Ellas indican haberlo vivido "en contadas ocasiones" y él "algunas veces".



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 268 de 384
[redacted]

11. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Información facilitada por la Institución

Análisis cualitativo

A nivel cualitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Tal y como se recoge en los datos proporcionados por la organización se han establecido y promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

Así mismo, consta que en el ayuntamiento colabora de manera activa con la reinserción de mujeres víctimas de violencia de género mediante programas laborales externos temporales.

Sin embargo, no se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género, ni se ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género. Tampoco se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 289 de 384
[redacted]

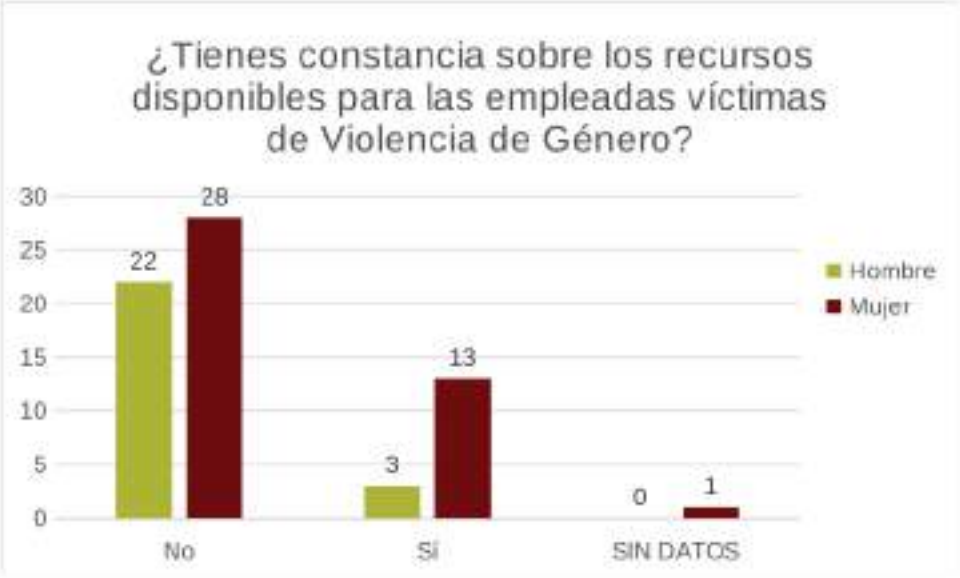
Destaca que del total de las personas encuestadas, 26 mujeres y 18 hombres responden no haber recibido ninguna información en materia de violencia de género. Este número aumenta cuando se pregunta por formación en la materia.





Del mismo modo, se expone un elevado porcentaje sobre el total de las mujeres encuestadas (66,67%) y uno aún mayor de hombres (88%) que responden no tener constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 280 de 384
[redacted]



Ahora bien, cuando se pregunta sobre si la entidad cuenta con la formación adecuada para detectar este tipo de casos, una cantidad muy similar de hombres responden que sí y que no. No obstante, destaca un 69% del total de las mujeres que no considera que la organización cuente con ella.



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 291 de 384

12. Comunicación

En este eje se analizarán los canales de comunicación del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Información facilitada por la Institución

Análisis de la comunicación interna

En cuanto a la comunicación interna, se detecta que no siempre se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista, pues en algunos casos se utiliza únicamente el plural masculino como se observa en la siguiente imagen que muestra en una convocatoria de promoción:

SEGUNDA.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para participar en la convocatoria y ser admitidas a la realización de las pruebas selectivas, las personas interesadas deben cumplir, en la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos, de los cuales han de estar en posesión durante todo el proceso selectivo:

En la RPT proporcionada por la organización, se detectan algunas nomenclaturas que no hacen uso de un lenguaje inclusivo no sexista.


AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - (Texto refundido tras actualizaciones 2020 y 2021)

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 202 de 384

Análisis de la comunicación externa

Al analizar una oferta tipo de contratación y selección se concluye un buen empleo del lenguaje inclusivo no sexista.

ANEXO I

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación	Subgrupo	Vacantes	Observaciones
Escala Administración General:			
Subescala Administrativa			
Administrativo/a	C1	3	Promoción Interna
Subescala Auxiliar			
Auxiliar Administrativo/a	C2	4	Turno Libre
Subescala Servicios Especiales - Clase Policía Local			
Escala Básica			
Policía	C1	6	Turno Libre

PERSONAL LABORAL

Denominación	Grupo/ Subgrupo	Vacantes	Observaciones
Educador/a Social	A2	1	Turno Libre
Trabajador/a Social	A2	1	Turno Libre

En Sant Antoni de Portmany *(firmado electrónicamente: 15 de septiembre de 2023)*

En términos generales tanto en la página web oficial, como en redes sociales se aprecia un lenguaje inclusivo y no sexista tal y como se representa en el ejemplo a continuación, lo cual es de valorar positivamente ya que refleja una imagen comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres en la administración.



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 283 de 384
[redacted]

No obstante, se hace hincapié en la necesidad de remover algunos casos en los que se cuela un lenguaje no inclusivo y sexista que no tiene correlación con las imágenes que lo acompañan.



Análisis cualitativo

A nivel cualitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Según la información recabada por la organización, los canales de comunicación externa de la organización son los siguientes: Portal de empleado, Teams y mail.

La administración confirma que se emplea un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa.

Por otra parte, y en cuanto a las imágenes, responden no hacer uso de imágenes inclusivas y no sexistas. Por el contrario, si considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, se recomienda valorar las imágenes empleadas en la comunicación para asegurar que ciertamente se transmiten dichos valores.

El Ayuntamiento confirma que el personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización no posee formación en material de igualdad. Por lo que se recomienda poner remedio a esta situación formando al personal.

Por último, confirman que no se ha realizado con anterioridad en la organización alguna campaña de comunicación o sensibilización en algún tema específico.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 294 de 384

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la comunicación:

Ante la pregunta sobre si el lenguaje utilizado en la organización a efectos externos nombra a ambos sexos, se destaca una cantidad levemente mayor de mujeres que sí lo consideran por encima de los que no. Una tendencia que se repite cuando se pregunta específicamente en el lenguaje interno de la administración.

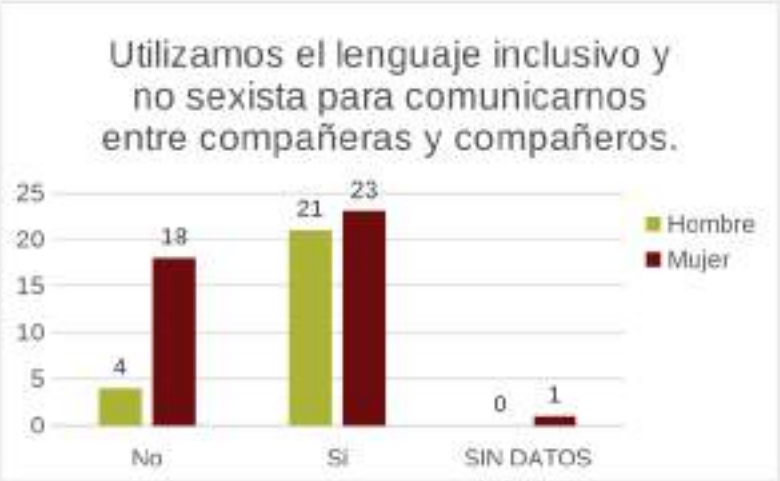
Concretamente, un 52,38% del total de mujeres considera que hay un lenguaje inclusivo a efectos externos, y un 50% a efectos externos. En contraste con un 38,1% de mujeres que consideran que no se utiliza ni interna ni externamente.





En cuanto a la pregunta de si se usa un lenguaje inclusivo no sexista entre compañeros y compañeras, el 84% de los hombres y el 54,7% de mujeres responden que sí. Destacan 18 mujeres (42,86%) que responden que no.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 295 de 384
[redacted]



Por último, la mayoría de las encuestadas y encuestados consideran que en mayor o menor medida la organización hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres sin reproducir roles y estereotipos de género. Resaltan 4 mujeres que consideran que la administración lo hace muy poco y un hombre que considera que nunca.



ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

[redacted]

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 286 de 384

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis diagnóstico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany se concluye lo siguiente:

Plantilla Global

- La plantilla de la administración pública, teniendo en cuenta los contratos SOIB (de formación y aprendizaje) cumple el principio de presencia equilibrada, con un 52% de hombres (n=91) y un 48% de mujeres (n=84).
- Teniendo en cuenta la plantilla global, el 5,71% de la plantilla total están en contratos de formación y aprendizaje a fecha de recogida de los datos para la elaboración del Plan de Igualdad. Destaca que el 90% están asignados a mujeres. Ahora bien, los contratos de formación y aprendizaje no son representativos de la plantilla estructural de la Administración ya que año tras año es una información sensible al cambio tal y como se ha comentado en la metodología. Por ello, la mayoría del Diagnóstico ha versado sobre la plantilla exclusivamente estructural, lo cual se verá reflejado en el DAFO, las recomendaciones y en el Plan de Acción.

Plantilla estructural

- La administración pública cuenta con una plantilla que cumple el principio de presencia equilibrada, con un porcentaje 45,45% de mujeres y un 54,55% de hombres
- La presencia equilibrada entre mujeres y hombres también se detecta en los niveles altos de responsabilidad y en las promociones efectuadas en los últimos cuatro años.
- La organización cuenta con personal laboral y con personal funcionario.
- Más de la mitad de la plantilla es personal funcionario. El 51,52% del total es funcionariado de carrera y el 16,97% funcionariado interino. Ahora bien, se observa mayor número de hombres funcionarios que de mujeres, concretamente por encima de la mitad en ambos casos
- Actualmente está en desarrollo la redacción de un plan de carrera profesional horizontal que permitirá a los empleados públicos progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan. Mientras, se dispone de sistemas de evaluación de la productividad del personal de acuerdo con la trayectoria, actuación profesional, eficacia y calidad de los trabajos, conocimientos adquiridos, méritos y aptitudes, la conducta profesional del empleado público, la puntualidad y la asistencia.
- En cuanto a la promoción interna, la modalidad en la organización es el concurso-oposición tal como está establecido por Ley.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 297 de 384
[redacted]

- Se acusa segregación horizontal cuando se analizan las áreas, departamentos, puestos de trabajo, grupo y clasificación profesional dentro de la policía.
- Se acusa segregación vertical del nivel de responsabilidad bajo al medio. En el bajo se encuentran un 63,33% de mujeres y en el medio un 26,47%. Esto sucede porque el puesto de trabajo de Policía está muy masculinizado como consecuencia de una naturaleza estereotípica de género instaurada en la sociedad.
- La mayoría de las diferencias salariales detectadas se hallan en el estudio de los complementos salariales. Sin embargo, esto deviene exclusivamente por la masculinización del Grupo C1 tal y como se ha comentado a lo largo del Diagnóstico. No hay diferencias retributivas a igualdad de funciones dentro de una misma categoría.
- Los y las responsables de comunicación no cuentan con formación en materia de igualdad
- Ha participado un porcentaje por debajo del 50% en los cuestionarios a la plantilla, 42 mujeres y 25 hombres, demostrando más interés las mujeres que los hombres con la mitad de participación.
- En los cuestionarios a la plantilla se detecta un significativo descontento en las respuestas aportadas en materia de conciliación y retribuciones. Manifiestan la necesidad de diversificar las medidas de conciliación, la necesidad de implementar teletrabajo y establecer una carrera profesional.
- La organización actualmente no cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así mismo no cuenta ni con sensibilización general ni con formación específica en esta materia ni en violencia de género. Sin embargo, el Ayuntamiento ha contratado y está a la espera de crear y aplicar el protocolo de acoso con el desarrollo del Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 208 de 384

ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas de la plantilla estructural de la institución.

FORTALEZAS

Tras el análisis diagnóstico se encuentran las siguientes fortalezas:

- La distribución de la plantilla del personal del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany cumple el principio de distribución equilibrada.
- Las incorporaciones son equilibradas en cuanto al sexo y apuestan por talento de distintas edades.
- Se participa en programas de inclusión de personas con difícil inserción.
- Se procura que los tribunales de selección sean mixtos.
- Hay presencia equilibrada en niveles altos de responsabilidad.
- Las promociones son equilibradas en cuanto al sexo.
- La gran mayoría de la plantilla de la organización está a jornada completa.
- La administración ha manifestado que existen medidas relativas a la PRL que suponen una mejora a lo que establece la ley, lo que se valora positivamente y se recomienda mantener en el tiempo a través de las acciones del Plan de Igualdad.
- En términos generales se aprecia un esfuerzo para comunicarse tanto interna como externamente con un lenguaje inclusivo no sexista, aunque se detecten algunos casos que habría que remover.
- Se está desarrollando un sistema de gestión y promoción de la carrera profesional horizontal de la organización del personal funcionario y laboral.

DEBILIDADES

Tras el análisis diagnóstico se detectan las siguientes debilidades:

- Se ha detectado que el tribunal de selección no cuenta con formación en igualdad lo cual puede suponer un problema a la hora de detectar sesgos de género en el proceso.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.santantoni.es
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 299 de 384
[redacted]

- La mayor parte de los contratos temporales son ocupados por mujeres (m=11 y m=4), los cuales representan el 73,33%.
- Un mayor número de hombres (n=88) que de mujeres (n=70) están a jornada completa, mientras un mayor número de mujeres (n=5) que hombres (n=2) están a jornada parcial, lo cual influye directamente en las retribuciones percibidas.
- Se detecta segregación horizontal en el caso de la Policía Local, un área donde se produce una acusada infrarrepresentación femenina, la cual bebe directamente de la sociedad.
- Se detecta segregación vertical del nivel de responsabilidad bajo al medio en el caso de las trabajadoras. Este hecho está relacionado estrechamente al sector de la policía, quienes predominan en el nivel de responsabilidad medio debido a la naturaleza del puesto.
- Un índice elevado de la plantilla manifiesta que hay un significativo desconocimiento en torno a los sistemas de promoción.
- En los cuestionarios a la plantilla se refleja un descontento en materia de conciliación y se detecta constantemente la recomendación de instaurar la opción oficial del teletrabajo, aunque se establezca en ocasiones entre acuerdos de las personas trabajadoras y los y las responsables de departamento.
- Se aprecia dentro de los cuestionarios a la plantilla una mayor cantidad de mujeres que dicen sufrir estrés dentro del puesto.
- En cuanto a retribuciones, no se ha analizado la información relativa a los complementos percibidos por la plantilla ya que el sistema establecido no lo permite. Al no estar desagregado por complementos específicos no se consigue establecer un origen claro y una explicación profundizada de las brechas o diferencias salariales detectadas. Ello dificulta el establecimiento de objetivos y medidas para corregir las brechas detectadas.
- Actualmente, no se cuenta con formaciones específicas a los responsables del departamento asignado, ni sensibilizaciones a la plantilla en materia de acoso y/o por razón de sexo ni en violencia de género. Una situación que está previsto resolver cuando se desarrolle e implante el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- A pesar de que se respondiera que no había casos de acoso, algunas personas encuestadas (casi todas mujeres, sólo un hombre) manifiestan haber recibido mensajes de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, invitaciones de carácter sexual, y haber visto imágenes o escuchado chistes de contenido sexual en el entorno laboral.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 300 de 384
[redacted]

- El personal responsable de comunicación no cuenta con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En algunos casos se cuela lenguaje sexista no inclusivo en la comunicación interna y externa.

OPORTUNIDADES

La redacción del presente Plan de Igualdad es una oportunidad fantástica para abordar todas las desigualdades y desequilibrios detectadas.

AMENAZAS

El negacionismo instaurado en una pequeña parte de la sociedad ante la desigualdad estructural social que viven las mujeres respecto de los hombres, y ante la violencia de género que no cesa de repuntar, supone una amenaza para que se avance hacia la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 301 de 384

RECOMENDACIONES

A partir de la recopilación del DAFO se proponen las siguientes recomendaciones:

- Implementar una campaña de sensibilización a la plantilla en materia de cuidados corresponsables haciendo hincapié en la participación de los hombres.
- Garantizar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a los equipos encargados de selección.
- Se recomienda que todas las formaciones que se impartan sean siempre dentro de la jornada laboral para favorecer la asistencia de todo el personal laboral y funcionario, así como adaptarla para que las personas con jornada reducida o problemas de conciliación puedan asistir a las mismas sin impedimentos.
- Diseñar un Plan de Formación del Ayuntamiento con estrategia dual de igualdad: Formación específica en materia de igualdad y transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la formación.
- Informar sobre los procesos de promoción y su transparencia. Un índice significativo de la plantilla muestra su desconocimiento sobre el sistema de evaluación de la productividad, por lo que se recomienda como mejora realizar una estrategia informativa en esta materia.
- Pese a que gran parte el desequilibrio entre el nivel de responsabilidad bajo feminizado y el nivel de responsabilidad medio masculinizado está influenciado, tal y como se ha manifestado con anterioridad, por el sector de la policía, se recomienda realizar un análisis para dar a conocer en profundidad todas las causas de dicho desequilibrio.
- Dado el acusado número de mujeres que responden sufrir estrés o fatiga dentro de los cuestionarios a la plantilla, se propone elaborar un cuestionario sobre la satisfacción del personal dentro de la organización para detectar las causas.
- Se recomienda incluir botiquín básico de salud menstrual dentro de los aseos y vestuarios femeninos.
- Remover la segregación horizontal con acciones positivas en la selección y contratación de mujeres cualificadas para el puesto de trabajo de Policía.
- Realizar una campaña de sensibilización o formación en materia de estereotipos de género para contribuir a superar la división por género de las ocupaciones y educar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dada la falta de información en la distribución de los complementos salariales, se recomienda realizar una auditoria salarial con perspectiva de género (tal como indica el Real Decreto 902/2020 para la parte laboral) para profundizar en los complementos salariales y extrasalariales desagregados por sexo y tipo, resultando interesante desagregar al personal por origen de la relación según sea función pública o laboral.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 302 de 384
[redacted]

Del mismo modo, se aconseja incorporar la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a las APT y VPT.

- Impartir formaciones específicas y sensibilizaciones a la plantilla en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y en violencia de género.
- Sistematizar la revisión de las imágenes empleadas en la comunicación externa e interna para garantizar que se transmiten valores inclusivos, no sexistas y remover los casos concretos en los que aparecen lenguaje sexista.
- Impartir formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a los y las responsables de comunicación.
- Diseñar una estrategia de información permanente en materia de igualdad: Manual de bienvenida y versión ejecutiva del PIO para toda la plantilla.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 303 de 384

VI. Plan de Igualdad

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de género o *«gender mainstreaming»*. Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999), es una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Por lo tanto, cada área de intervención señalada por el Plan de Igualdad está dirigida al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tiene asignada una o varias **acciones** delimitadas en una franja temporal específica.

Tal y como se adelantó en la Introducción Metodológica, para la implementación del Plan de acción, se ha aplicado la resolución del 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente el acoso sexual y por razón de sexo.

Además, desde la Consultora, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan conforme al Real Decreto 901/2020 y la excelencia del contenido: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Infrarrepresentación femenina, Comunicación y Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 304 de 384
[redacted]

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMANY

El objetivo general del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany es difundir y visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común.

Será fundamental eliminar cualquier obstáculo existente para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Objetivo general: Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

O.1 Objetivo específico: Garantizar que el sistema de acceso al empleo público cuente con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
1.	2	Permanente.
Descripción	El personal responsable de los procesos de selección deberá realizar formación (mínimo 20 horas) en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración, tal como se regula en el artículo 51- d) de la LOI, y si es posible, la paridad que promueve los artículos 60 y 79 del EBEP. En caso de que no se produzca ninguno de ambos principios, se justificará mediante un informe técnico que contendrá también	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 305 de 384
[redacted]

	propuestas de mejora.
Indicadores	Evidencia de implementación de las estrategias formativas y una lista desagregada por sexo de los miembros responsables.
Responsable	Recursos Humanos y Comunicación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Conexión a internet, ordenador…
Presupuestos	Formación específica de 20 horas: 2.500 € + IVA Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
2.	2 y 4	Puntual
Descripción	Implementar acciones positivas para los puestos de trabajo en los que haya un patente desequilibrio [1] como lo es el caso de Agente de Policía Local con 90,91% de masculinización según versan los datos del diagnóstico. - Acción positiva nº1: realizar campañas de sensibilización sobre la inclusión de las mujeres en puestos tradicionalmente masculinos como la policía en centros educativos (Colegios, institutos, centros ciudadanos…) - Acción positiva nº 2: Redactar las convocatorias con lenguaje inclusivo no sexista e incluir un compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para incentivar la participación de estas en todos aquellos puestos que culturalmente se hayan perpetuado como masculinizados, como por ejemplo la Policía Municipal, así como la presencia de hombres en puestos culturalmente feminizados.	
Indicadores	Nº de campañas de sensibilización, carteles promocionales y lista de asistentes desagregada por	

[1] Artículo 11 Ley Orgánica de Igualdad. Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 306 de 384

	sexo.
Responsable	Recursos Humanos y Comunicación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Conexión a internet, ordenador…
Presupuestos	Función propia del Ayuntamiento / Externalizable

O.2 Objetivo específico: Garantizar que el sistema de promoción y la carrera profesional cuente con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
3.	1.	Permanente
Descripción	Para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos que estipula el artículo 61 del EBEP, y garantizar el desarrollo del modelo de carrera profesional o sistema de promociones transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género, en cada convocatoria: - Se realizará un informe de impacto de género previo - Se garantizará que toda la plantilla, incluso la que esté en situación de baja, permiso o excedencia, tenga conocimiento de los requisitos de acceso a la misma, y de los criterios objetivos de valoración. Se elaborará una estrategia de difusión ciclada y permanente para el personal de nueva incorporación. - Las convocatorias computarán los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados.	
Indicadores	Redacción de las convocatorias de promoción.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador…	
Presupuestos	Propio del departamento.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 307 de 384
[redacted]

2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Objetivo general: Avanzar en estrategias de conciliación corresponsables, que no causen perjuicio profesional a quienes ejercen este derecho.

O.3 Objetivo específico: Dado que las mujeres son las que soportan las medidas de conciliación duras (excedencias y reducción de jornada para cuidados) con mayor intensidad, se realizarán campañas para promover la corresponsabilidad y superar el rol cuidador de género que recae sobre las mismas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
4.	1.	Permanente.
Descripción	El 22 de febrero (día europeo de la igualdad salarial) se realizará una campaña interna y externa visibilizando que el uso de permisos o licencias tiene su origen en el rol de género de las empleadas, y proponiendo avanzar hacia una transformación social en la que mujeres y hombres se hagan cargo por igual de las tareas domésticas y de cuidados.	
Indicadores	Realización de la campaña interna (plantilla) Realización de la campaña externa (ciudadanía)	
Responsable	Comunicación.	
Personas destinatarias	Plantilla y ciudadanía en general.	
Recursos	Redes sociales, medios de comunicación públicos y privados	
Presupuestos	Función propia del Ayuntamiento.	

O.4 Objetivo específico: Establecer medidas que garanticen el derecho de la plantilla a la desconexión digital

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
5.	2	Permanente
Descripción	Se diseñará un plan de teletrabajo con perspectiva de género, que incorporará una evaluación bienal de los riesgos psicosociales desagregados por sexo, así como	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 308 de 384
[redacted]

	una relación de solicitudes de teletrabajo.
Indicadores	Publicación y difusión del plan de teletrabajo con perspectiva de género. Ficha técnica de la evaluación.
Responsable	Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet…
Presupuestos	Diseño del plan de teletrabajo: 3.000 € + IVA Evaluación bienal de los riesgos psicosociales: 1.500 € + IVA Propio del departamento.

O.5 Objetivo específico: Garantizar que se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
6	2	Puntual
Descripción	Proponer la revisión con perspectiva de género de la bolsa de horas y días de libre disposición de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos para que sean más flexibles y permitan conciliar.	
Indicadores	Revisión en Convenio Colectivo. Disminución de los niveles de estrés y mayor posibilidad de conciliación.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet…	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.6 Objetivo específico: Buscar la mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 309 de 384
[redacted]

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
7	3	Permanente
Descripción	A partir del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público donde se recogen los permisos previstos para el funcionariado, se realizará un estudio o encuesta a la plantilla sobre sus necesidades y se negociarán las mejoras que se consideren pertinentes. Se tendrá en cuenta la nueva reforma del subsidio de desempleo, aprobada el martes 21 de mayo de 2024 en Consejo de Ministros, en la cual se recoge el derecho a flexibilizar y adaptar el horario de los trabajadores públicos con responsabilidades de cuidados.	
Indicadores	Revisión del artículo 49 del EBEP. Mayor posibilidad de conciliación.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet…	
Presupuestos	Propio del departamento. Si se externaliza el estudio/encuesta: 1.500 € + IVA	

3. Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

Objetivo general: Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la formación, estableciendo un Plan Anual de Formación del Ayuntamiento con estrategia dual de igualdad: Formación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y, formación específica en materia de igualdad.

O.7 Objetivo específico: Garantizar que la formación de la Administración se planifica desde la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 310 de 384
[redacted]

8	1	Puntual
Descripción	Para integrar la transversalidad regulada en el artículo 15 de la LOI y promover la formación con perspectiva de género en línea con el artículo 51-c) de la LOI, todas las formaciones que se impartan en el Ayuntamiento incorporarán un checklist y una declaración responsable firmada por el área de formación y por la entidad encargada de la formación, sobre los siguientes aspectos: a) La Ficha técnica incorpora y cumple la legislación en materia de igualdad. b) Se usan imágenes de mujeres y hombres en actitud profesional, libre de estereotipos de género y no aparecen mujeres como meros objetos de consumo. c) En el lenguaje, se nombra a ambos sexos para promocionar la igualdad. d) Los contenidos de la formación integran transversalmente la perspectiva de género. e) Adaptar las formaciones en el horario laboral teniendo en cuenta las personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial para no penalizar a quienes en un futuro pudieran trabajar a media jornada.	
Indicadores	Ficha técnica de la formación impartida (objetivos, contenidos, metodología, duración...). N.º de formaciones realizadas. N.º de personas participantes, desagregadas por sexo.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal formador	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico	
Presupuestos	Propio del departamento	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
9.	1 y 4	Permanente
Descripción	Se realizará un estudio de necesidades formativas anualmente a las jefaturas de servicio y cada cuatro años a toda la plantilla en cualquier materia, especialmente en	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 311 de 384
[redacted]

	materia de igualdad. La información se recogerá mediante un formulario que permita al personal aportar ideas, sugerencias y cualquier cuestión que se estime, recabando también la información relativa a las temáticas de los cursos, formato, horarios, tipo de formación, etc.
Indicadores	Informe con los resultados obtenidos y principales conclusiones.
Responsable	Servicio de Formación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico
Presupuestos	Propio del departamento

O.8 Objetivo específico: Garantizar la sensibilización en materia de igualdad para todo el personal del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
10	1	Puntual
Descripción	Para la correcta implementación del Plan de Igualdad, se realizará una sensibilización de 3 horas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a todo el personal.	
Indicadores	Listado de asistencia desagregada por sexo y grupo profesional.	
Responsable	Técnica de Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico	
Presupuestos	Externalizable: 2 ediciones / 300€ por edición	

O.9 Objetivo específico: Garantizar la formación específica para el equipo de gobierno, personal directivo y para aquel que participe en los procesos de toma de decisión en el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
11	1-2-3	Puntual

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 312 de 384
[redacted]

Descripción	El personal con responsabilidad en la toma de decisiones, tras haber recibido la sensibilización y la formación básica, recibirá formación en las siguientes áreas, en función de sus competencias: - Comunicación: al menos el personal técnico del área de comunicación (10 horas) - Área de contratación de acceso a bienes y servicios. (10 horas) - Prevención de Riesgos Laborales (10 horas) - Redacción de Informes de Impacto de Género: todas las áreas (10 horas) - Presupuestos con enfoque de género: al menos el personal técnico del área económica (20 horas) - Clausulas sociales: al menos el personal técnico de contratación (10 horas) - Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: al menos el personal técnico de RRHH (10 horas) - Conciliación y corresponsabilidad: al menos el personal técnico de RRHH (10 horas) - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: al menos el personal técnico de RRH (10 horas)
Indicadores	Listado de asistencia desagregada por sexo y grupo profesional.
Responsable	Responsable de Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal directivo y con responsabilidad de toma de decisiones en el Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico…
Presupuestos	Externalizable:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 313 de 384

4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.

Objetivo general: Garantizar que la toma de decisiones se produce a través de órganos que respetan el principio de presencia equilibrada, y con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

O.10 Objetivo específico: Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
12	2	Puntual
Descripción	A través de la implementación de una herramienta de seguimiento, se evaluará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada regulado en la LOI, en todos los niveles y en todos los órganos de decisión del Ayuntamiento. Cuando se detecte la no aplicación de este principio, se emitirá un informe indicando los motivos y proponiendo las soluciones pertinentes.	
Indicadores	Informe de seguimiento del principio de presencia equilibrada. N.º de acciones positivas llevadas a cabo en caso de infrarrepresentación. En su caso, informe de motivos y propuestas de solución.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal responsable de la selección, valoración y promoción.	
Recursos	Programa informàtico, ordenador, conexión a interno, espacio físico…	
Presupuestos	Propio del departamento.	

O.11 Objetivo específico: Realizar un seguimiento acerca del cumplimiento del Principio de presencia equilibrada en todos los órganos de toma de decisión del consistorio

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 314 de 384
[redacted]

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
13	2	Puntual
Descripción	Realizar una relación de la composición de todos los órganos de toma de decisión, y redactar un informe de impacto de género cada vez que se vaya a renovar dicho órgano.	
Indicadores	Informe de impacto de género.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Órganos de decisión del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico…	
Presupuestos	Propio del departamento.	

5. Medidas efectivas para la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Garantizar que el Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany sea un espacio seguro y libre Acoso Sexual y por razón de sexo.

O.12 Objetivo específico: Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todo el funcionariado del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
14	1	Permanente
Descripción	Difusión del Protocolo de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo, de su contenido y del procedimiento de denuncia entre todo el funcionariado del Ayuntamiento por todos los medios disponibles. La acción de difusión deberá ser ciclada para llegar al personal funcionario de nueva incorporación.	
Indicadores	N.º de acciones de difusión realizadas (cartelería, enlace intranet…). Alcance logrado en campañas de RRSS.	
Responsable	Responsable en el departamento de RRHH y comisión de	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 315 de 384
[redacted]

	seguimiento
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico…
Presupuestos	Propio del departamento.

O.13 Objetivo específico: Garantizar el servicio de asesoramiento psicológico y/o medico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo dentro del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
15	2	Permanente
Descripción	Se garantizará la asistencia psicológica o médica de las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo dentro del Ayuntamiento.	
Indicadores	Evidencia de existencia del recurso de atención psicológico/médica N.º de derivaciones	
Responsable	Responsable en el departamento de RRHH.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico…	
Presupuestos	Propio del departamento / externalizable.	

O.14 Objetivo específico: Sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
16	1	Puntual
Descripción	Realizar campaña de sensibilización contra el Acoso Sexual y por razón de sexo a toda la plantilla del Ayuntamiento con objeto de: - Sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fenómeno (3 horas). - Informar sobre los mecanismos de actuación existentes en el Ayuntamiento (Protocolo).	
Indicadores	Nº de asistentes desagregados por sexo	
Responsable	Responsable en el departamento de RRHH y comisión de	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 316 de 384
[redacted]

	seguimiento
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico… Especialista en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Presupuestos	Externalizable.

O.15 Objetivo específico: Garantizar la formación específica en materia de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la Institución, para así prevenir y actuar cuando el protocolo sea activado, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
17	1	Puntual
Descripción	Formación adecuada, a todos los niveles (personal directivo, mandos intermedios, representación del personal): • Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas. (Comité Antiacoso 30 horas). • Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones (Personal directivo y mandos intermedios, 10 horas).	
Indicadores	Nº de formaciones realizadas y lista desagregada por sexo.	
Responsable	Responsable de RRHH	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico… Personal formador especialista en	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 317 de 384
[redacted]

	materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Presupuestos	Externalizable.

6. Medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo

Objetivo general: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

O.16 Objetivo específico: Realizar una auditoria salarial con perspectiva de género al menos al personal laboral.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
18	1	Puntual
Descripción	A partir de la RPT y la VPT con perspectiva de género elaborada por el ayuntamiento se redactará una auditoría retributiva al personal laboral tal y como se regula en la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
Indicadores	Evidencia de la auditoría retributiva y de las acciones implementadas.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, internet, programa informático…	
Presupuestos	Función propia del departamento/ Externalizable	

7. Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

Objetivo general: Garantizar la efectividad del principio de igualdad en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 318 de 384
[redacted]

O.17 Objetivo específico: Establecer específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan, así como cuál será la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
19	1	Puntual
Descripción	Con carácter prioritario y nada más aprobarse el Plan de Igualdad, se aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja: - La composición: los requisitos de los componentes, duración en el cargo, mecanismos y causas de renovación, etc. - Las funciones. - Las convocatorias ordinarias en que se reunirá la CS y las áreas responsables de implementación del plan serán al menos las siguientes: o Enero de cada ejercicio para planificar la implementación del ejercicio en curso. o Abril de cada ejercicio para realizar un primer seguimiento de la ejecución de la plantificación, y/o detectar posibles retrasos o factores que obstaculicen la implementación, para reconducirlos. o Julio de cada ejercicio, con el mismo motivo. Si los obstáculos detectados en el trimestre anterior persisten, se tomarán las medidas oportunas desde la Dirección del Ayuntamiento. o Octubre de cada ejercicio, se realizará la reserva de crédito presupuestario para el ejercicio siguiente, y se analizará la previsión de cumplimiento del plan, con informe referido a la Dirección del Ayuntamiento. - Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://[redacted]
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 319 de 384
[redacted]

Indicadores	Redacción, aprobación y publicación del reglamento.
Responsable	Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico…
Presupuestos	Propio del departamento.

O.18 Objetivo específico: Garantizar que se cumple con los procesos y principios del Plan de Igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
20	2 y 4	Puntual
Descripción	En el 2º y 4º año de vigencia del plan, se realizará una evaluación externa para asegurar que se cumple con las garantías de igualdad dentro de la administración.	
Indicadores	Evidencia de la evaluación e informe de resultados.	
Responsable	Comisión de seguimiento	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, y espacio físico. Plan de Igualdad, así como personal externo capacitado para desarrollar dicha evaluación.	
Presupuestos	Externalizable.	

8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivo general: Garantizar la formación y ejercicio de los derechos en materia de violencia de género, promoviendo el acceso a los recursos apropiados a las víctimas.

O.19 Objetivo específico: Garantizar la formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RRHH.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 120 de 384
[redacted]

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
21	1	Puntual
Descripción	El área de RRHH recibirá formación especifica para la correcta implementación de las funcionarias víctimas de violencia de género. En virtud del art. 49-d) del EBEP, el área de RRHH regulará la forma en que las funcionarias víctimas de violencia de género harán efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, mediante mecanismos como la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.	
Indicadores	N.º de Horas Nº de personas participantes, desagregado por sexo.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Funcionarias del Ayuntamiento.	
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género	
Presupuestos	Externalizable.	

O.20 Objetivo específico: Sensibilización del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento en materia de violencia de género y violencia sexual.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
22	1	Permanente
Descripción	Realizar campañas de sensibilización en materia de violencia de género con el objeto de sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fenómeno, al menos el 25 de noviembre y el 8 de marzo.	
Indicadores	Evidencia de la campaña: cartel, anuncia, etc. N.º de personas participantes, desagregadas por sexo	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Trabajadoras del Ayuntamiento.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 121 de 384
[redacted]

Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género
Presupuestos	Externalizable.

O.21 Objetivo específico: Informar a las víctimas de violencia de género de la plantilla sobre sus derechos específicos, difundiendo a quien deben preguntar cuando se encuentren en situación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
23	2	Permanente
Descripción	Desde el área de RRHH, se realizarán sesiones formativas (10 horas) e informativas periódicas, al menos una vez al año, sobre los derechos y recursos de que se disponen las víctimas de Violencia de Género, dirigidas a todos los departamentos. Tras la primera sesión, se designará a un grupo de personas informantes clave que dispondrá de toda la información relativa a los derechos y recursos al alcance de las mujeres víctimas de Violencia de Género. Esta información también la podrá solicitar personal de la organización, que forme parte del entorno afectivo o familiar de mujeres en situación de maltrato.	
Indicadores	N.º de Horas Nº de personas participantes, desagregado por sexo.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento, con especial atención a mujeres sensibles de ser víctimas de violencia de género.	
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género	
Presupuestos	Externalizable.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ayuntamiento.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 122 de 384
[redacted]

CONTENIDO COMPLEMENTARIO PARA LA EXCELENCIA

9. Clasificación profesional

Objetivo general: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional.

O.22 Objetivo específico: Elaborar una Valoración de puestos de trabajo y analizar la RPT para garantizar que se cumple con el principio de igualdad y transparencia en la valoración de puestos de trabajo, removiendo cualquier sesgo de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
24	2 y 3	Puntual
Descripción	Elaborar una Valoración de puestos de trabajo para establecer puestos de igual valor con perspectiva de género.	
Indicadores	Evidencia de la VPT con perspectiva de género.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet…	
Presupuestos	Función propia del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
25	3	Permanente
Descripción	Crear una herramienta de seguimiento que permita revisar los puestos de igual valor y la relación de puestos de trabajo para garantizar que se cumple con el principio de igualdad y que está actualizado en todo momento.	
Indicadores	Informe de seguimiento.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet…	
Presupuestos	Función propia del departamento.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 123 de 384
[redacted]

10. Condiciones de trabajo y Prevención de riesgos laborales

Objetivo general: Garantizar unas condiciones de trabajo sin sesgos de género en los puestos de trabajo para alcanzar los mejores niveles de satisfacción y rendimiento.

O.23 Objetivo específico: Investigar la satisfacción del personal en torno al clima laboral en la administración.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
26	2	Puntual
Descripción	Formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborables con perspectiva de género al personal de Recursos Humanos y personal de responsabilidad (10 horas).	
Indicadores	Nº de asistentes desagregado por sexo.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet…	
Presupuestos	Función propia del departamento / Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
27	4	Puntual
Descripción	Realizar un estudio de clima sociolaboral que permita obtener información para las evaluaciones psicosociales de los puestos de trabajo que realiza Prevención de Riesgos Laborales, y sobre el nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivación y rendimiento.	
Indicadores	Informe con los resultados del estudio.	
Responsable	RRHH y dirección.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajsantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 124 de 384
[redacted]

Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, Conexión a Internet…
Presupuestos	Función propia del departamento.

O.24 Objetivo específico: Garantizar que el Plan de Riesgos Laborables aplicado por normativa, incorpore la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
28	1	Permanente
Descripción	El Ayuntamiento designará todos los medios disponibles para que, desde el área de PRL se aplique la perspectiva de género (sobre todo en torno al rol reproductivo y de cuidados que deriva en la doble y triple jornada) y de sexo (atendiendo a todas las circunstancias biológicas más allá del embarazo y la lactancia) en: - El diseño de la evaluación de riesgos laborales de todos los puestos de trabajo. - La planificación de la actividad preventiva. - La vigilancia de la salud. - Los equipos de protección individual. - La composición de los botiquines (botiquín básico de salud menstrual).	
Indicadores	Informe de los medios incorporados con perspectiva de género.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Funcionarias del Ayuntamiento	
Recursos	Función propia.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

11. Comunicación.

Objetivo general: Garantizar que el personal responsable de la Comunicación del

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 125 de 384
[redacted]

Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany ha recibido la sensibilización y formación adecuadas para realizar un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

O.25 Objetivo específico: Difundir de modo adecuado a todo el funcionariado, la cultura de igualdad y las políticas públicas de igualdad realizadas por el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
29	1	Puntual
Descripción	Difusión interna del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany: Difundir a todo el personal funcionario de carrera el Plan de Igualdad y, a través de campañas y/o informes, el impacto que se espera con su aprobación.	
Indicadores	Ficha técnica de la campaña o de los informes realizados.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Función propia	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
30	1	Puntual
Descripción	Difusión externa del Plan de Igualdad: Publicar en la página web y/o difundir por redes el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento, así como el impacto y el compromiso que se espera con su implementación.	
Indicadores	Ficha técnica de la campaña publicitaria.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Función propia	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 126 de 384
[redacted]

O.26 Objetivo específico: Garantizar que la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, se realiza con perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
31	1	Puntual
Descripción	Impartir formación en comunicación inclusiva no sexista y en materia de igualdad a las personas responsables del área de comunicación del Ayuntamiento.	
Indicadores	Lista de asistentes desagregado por sexo y nº de horas de la formación.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
32	2	Permanente
Descripción	El área responsable de comunicación realizará una revisión minuciosa de comunicación interna y externa emitida por el Ayuntamiento con el objetivo de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.	
Indicadores	Ficha técnica de la revisión.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Función propia	

12. Transversalidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivo general: Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 127 de 384
[redacted]

transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

O.27 Objetivo específico: Garantizar que todo el personal de la organización conozca y aplique el contenido del Plan.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
33	4	Puntual
Descripción	Diseñar un Manual de Bienvenida de Igualdad para el personal de nueva incorporación, que contenga la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad y sus contenidos específicos. El Plan contendrá la siguiente información, y se actualizará tal como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobación de los diferentes documentos: • La guía de corresponsabilidad y conciliación. • Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Existencia del buzón de igualdad. • Otros aspectos que se considere relevantes.	
Indicadores	Evidencia de diseño y divulgación del Plan de Acogida de Igualdad	
Responsable	Responsable de RRHH.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
34	1	Puntual
Descripción	Realizar las actuaciones necesarias en el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo, desagregados por sexo (**art. 20** de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 328 de 384

Indicadores	Informe de las acciones aplicadas.
Responsable	Responsable de RRHH y de Comunicación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.
Presupuestos	Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIOCIDIDAD
35	2	Puntual
Descripción	Acceso a bienes y servicios: Una vez las personas responsables del área de contratación hayan realizado la formación se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes: - Art. 46 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. - Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH: - Que las empresas con más de 50 personas empleadas tengan Plan de Igualdad inscrito en el RegCon. - Que las empresas cuenten con Protocolo ante el acoso sexual o por razón de sexo.	
Indicadores	Informe de las cláusulas sociales aplicadas.	
Responsable	Responsable de RRHH	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 129 de 384

VII. Seguimiento y Evaluación

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sanantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 330 de 384

IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS

A los cuatro años de la aprobación del I Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el I PIO, así como facilitar el seguimiento y la evaluación de este.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Tal y como queda recogido en el acta de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación las personas responsables de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad son las siguientes:

PRESIDENTA: Sra. María Ribas Boned, Concejal delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporación.

SECRETARIA: Sra. Judit Romero Fernández, Educadora Social, Técnica en Igualdad

Suplente: Sra. Marina Santos Boned, en representación del Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores)

VOCALES:

Por parte de la Corporación:

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejal delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana.

Sra. Eva María Prats Costa, Concejal delegada de Urbanismo y Actividades, Educación, Cultura y Patrimonio.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 331 de 384
[redacted]

Sr. Miguel Ángel Costa Marín, Concejal delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

Suplentes: (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

Por parte de las Organizaciones Sindicales:

Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Yañez Nicolau

Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España):

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel García García

Por el Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores):

Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

En caso de ausencia de la presidencia o secretaría de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que les sustituyen, según aparece en la presente Acta, haciéndolo así constar en el acta pertinente.

Estas figuras serán referentes en la organización para impulsar el plan de igualdad, realizarán un seguimiento anual del plan de igualdad de cara a garantizar su cumplimiento, dando publicidad a las acciones positivas puestas en marcha y las nuevas incorporaciones de trabajadoras.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos, necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones y objetivos han sido identificados claramente en cada una de las actuaciones diseñadas en tres apartados: Responsables, Recursos y Presupuesto.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 332 de 384

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Plazo de ejecución: Cronograma de implantación de acciones

Los plazos de ejecución respetan la prioridad otorgada a cada una de las acciones en el plan de acción, en el apartado PRIORIDAD se establece el periodo exacto de implementación.

Nivel 1: acciones a implementar entre 2025 y 2026
Nivel 2: acciones a implementar entre 2026 y 2027
Nivel 3: acciones a implementar entre 2027 y 2028.
Nivel 4: acciones a implementar entre 2028 y 2029.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Evaluaciones parciales:

A los 12 meses de la aprobación del I Plan de Igualdad.

A los 24 meses de la aprobación del I Plan de Igualdad.

A los 36 meses de la aprobación del I Plan de Igualdad.

A los 48 meses de la aprobación del I Plan de Igualdad.

Evaluación final:

Tras el fin de la vigencia del I Plan de Igualdad.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 333 de 384

Ámbito de actuación	nº acción	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional	1		■	■	■
	2		■		■
	3	■	■	■	■
Acceso corresponsable al derecho de conciliación	4	■	■	■	■
	5		■	■	■
	6		■		
	7			■	■
Formación en igualdad	8	■			
	9	■	■	■	■
	10	■			
	11	■	■	■	
Principio de presencia equilibrada	12		■		
	13		■		
Medidas efectivas para la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo	14	■	■	■	■
	15		■	■	■
	16	■			
	17	■			
Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva	18	■			
Medidas para evaluar periódicamente	19	■			
	20		■		■
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	21	■			
	22	■	■	■	■
	23		■	■	■
Clasificación profesional	24		■	■	
	25			■	■
Condiciones de trabajo y PRL	26		■		
	27				■
	28	■	■	■	■
Comunicación	29	■			
	30	■			
	31	■			
	32		■	■	■
Transversalidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	33				■
	34	■			

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 334 de 384

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del I Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluación se presentará y expondrá ante la Comisión de Seguimiento del Plan. Esta evaluación anual podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 335 de 384

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

En el Plan de Igualdad, según lo previsto en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la Administración y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones, que se expone anteriormente en el eje VIII del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Debe estipularse acorde a la Resolución de 13 de julio de 2023 en la que manifiesta la necesidad de una evaluación intermedia, así como al ANEXO 2 de la misma que recoge las medidas previstas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación:

En el marco de los trabajos llevados a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, se ha destacado la necesidad de incorporar al Registro de Planes de Igualdad, dos Anexos comprensivos de información complementaria para asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, así como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones públicas.

Esta información complementaria se refiere, entre otros aspectos, al número de efectivos que componen la Administración; al periodo de vigencia del Plan; a la inclusión de mecanismos de evaluación intermedia, así como los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 336 de 384
[redacted]

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Eivissa - Illes Balears

Recursos Humanos

Expediente: 3127/2023
Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal
Asunto: Acta de la sesión de la Comisión Negociadora Aprobación del Reglamento Interno de funcionamiento de la Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad

Acta de la Comisión Negociadora
I PLAN DE IGUALDAD DEL AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE PORTMANY

En Sant Antoni de Portmany, a 24 de septiembre de 2024, siendo las 10:30 horas, se reúnen los señores/as indicados a continuación:

EN REPRESENTACIÓN DE LA CORPORACIÓN:

María Ribas Boned, Regidora Delegada de Interior, Fomento del Empleo, Sanidad y Bienestar Animal de la Corporación.

Miguel Ángel Costa Marín, Concejal Delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales

Jorge Nacher Selva, Concejal Delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana

Eva María Prats Costa, Concejal Delegado de Urbanismo y Actividades, Educación, Cultura y Patrimonio

EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS:

Por la Junta de Personal:

Por el Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores):

- Marina Santos Boned
- Jose Antonio Riera Tur

Por el Comité de empresa:

Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

- Silvia Cristina Soares da Cunha
- Angel Luna Otero

ASESORES

- Mª Trinidad Soriano Pozo, Responsable de Recursos Humanos y Organización

- Judit Romero Fernández, Educadora Social, Técnica en Igualdad

- EQUALITY MOMENTUM

- Ana María Julián Edo
- Sara Hernández Suárez

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 5

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 337 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Illes Balears

Ausencias:

El Sr. Roberto Ferrer Caballero, por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España)

ACTUANDO COMO SECRETARIA:

Marina Santos Bosed, miembro de la Junta de Personal por el sindicato UGT.

Previamente se informa a los asistentes que de la presente sesión se levantará acta donde se relacionará los puntos y acuerdos alcanzados.

Con la finalidad de continuar con el proceso de negociación y redacción del Primer Plan de Igualdad de Sant Antoni de Portmany, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se declara abierta la reunión donde se pasan a tratar el único asunto del orden del día:

1. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La empresa EQUALITY MOMENTUM recuerda que el Ayuntamiento ya dispone del documento definitivo del Plan de Igualdad e informa del procedimiento a seguir una vez aprobado por la Comisión Negociadora:

"se deberá rellenar en la página 24 y 26 del documento la fecha de aprobación final del Plan de Igualdad completo (calendarizada para el 9 de septiembre donde se cierra todo el proceso) y en la página 223 se deberá incluir a los integrantes de la Comisión de Seguimiento cuando esta quede creada y en la 228 se incluirá el acta de creación de la misma. Tal y como comentamos esto se hará una vez finalizada la reunión del 9 de septiembre de cara a firmar el documento para pasarlo por Pleno y proceder al registro."

En la anterior reunión se explicó que actualmente se está trabajando en la redacción final del Protocolo que englobará tanto el de acoso sexual o por razón de sexo como también el de acoso laboral, y se acordó posponer la aprobación del Plan de Igualdad hasta que este texto estuviera finalizado, ya que se entendía adecuada la aprobación de ambos textos a la vez para realizar la tramitación conjunta.

Visto que la aprobación del Protocolo de Acoso se está demorando y que se hace necesario aprobar el Plan de Igualdad.

A la vista de lo anterior, la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora acuerda la aprobación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany y de la herramienta de seguimiento, y se determina que se proceda con la tramitación oportuna para su inscripción en el Registro público de Planes de igualdad de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA REDACCIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Toma la palabra la Sra. Soriano e informa que finalmente se recurrirá a una asesoría externa para gestionar las denuncias efectuadas en el ámbito de aplicación del Protocolo de Acoso, en concreto, será el Servicio de prevención Ajeno (PREVIS), y se está a la espera de concretar con dicha asesoría el procedimiento a seguir para su tramitación.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 338 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Illes Balears

3. DISOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Dado que con la aprobación del Plan de Igualdad se ha concluido el cometido de la Comisión Negociadora del Plan de Igual, en este acto se acuerda su disolución.

A continuación, en cumplimiento del artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y para garantizar la implementación y evaluación del plan, se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con la siguiente composición:

PRESIDENTA: Sra. María Ribas Boned, Concejal delegada de Recursos Humanos y Servicios Generales.

Suplente: Sr. Marcos Serra Colomar, Alcalde de la Corporación.

SECRETARIA: Sra. Judit Romero Fernández, Educadora Social, Técnica en Igualdad

Suplente: Sra. Marina Santos Boned, en representación del Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores)

VOCALES:

Por parte de la Corporación:

Sr. Jorge Nacher Selva, Concejal delegado de Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana.

Sra. Eva María Prats Costa, Concejal delegada de Urbanismo y Actividades, Educación, Cultura y Patrimonio.

Sr. Miguel Ángel Costa Marín, Concejal delegado de Nuevas Tecnologías, Sector Primario y Relaciones Institucionales.

Suplentes: (indistintamente de cualquier concejal del equipo de gobierno que no sea titular)

Por parte de las Organizaciones Sindicales:

Por el Sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios):

Titular	Suplente
Silvia Cristina Soares Da Cunha	Magdalena Baeza Laguna
Angel Luna Otero	Juan Manuel Fernandez-Yañez Nicolau

Por el Sindicato SPPME (Sindicato Profesional de Policías Municipales de España):

Titular	Suplente
Roberto Ferrer Caballero	Jose Gabriel García García

Por el Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores):

Titular	Suplente
Marina Santos Boned	Jose Antonio Riera Tur

En caso de ausencia de la presidencia o secretaría de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que los sustituyen, según aparece en la presente Acta, haciéndolo así constar en

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 339 de 384

el acta pertinente.

Las personas integrantes en la Comisión de Seguimiento serán figuras referentes en la organización para impulsar el plan de igualdad, realizarán un seguimiento anual del plan de igualdad de cara a garantizar su cumplimiento, dando publicidad a las acciones positivas puestas en marcha y las nuevas incorporaciones de trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el propio Plan y en la normativa reguladora, se informa a los asistentes de lo siguiente:

1. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 5 siguientes.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Visto lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el propio Plan, los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento se comprometen, una vez esté registrado el Plan, a aprobar un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja:

- La composición: los requisitos de los componentes, duración en el cargo, mecanismos y causas de renovación, etc.
- Las funciones.
- Las convocatorias ordinarias en que se reunirá la CS y las áreas responsables de implementación del plan serán al menos las siguientes:
    - Enero de cada ejercicio para planificar la implementación del ejercicio en curso.
    - Abril de cada ejercicio para realizar un primer seguimiento de la ejecución de la plantificación, y/o detectar posibles retrasos o factores que obstaculicen la implementación, para reconducirlos.

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.santantoni.net
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 5

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sedelectronica.santantoni.net
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 340 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Eivissa - Illes Balears

- Julio de cada ejercicio, con el mismo motivo. Si los obstáculos detectados en el trimestre anterior persisten, se tomarán las medidas oportunas desde la Dirección del Ayuntamiento.
- Octubre de cada ejercicio, se realizará la reserva de crédito presupuestario para el ejercicio siguiente, y se analizará la previsión de cumplimiento del plan, con informe referido a la Dirección del Ayuntamiento.
- Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.

3. RUEGOS Y PREGUNTAS

Nadie toma la palabra.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la Secretaria, da por finalizada la sesión a las 11:00 horas y se levanta acta de la misma firmándola todos los Asistentes.

Cód. validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 3

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 341 de 384

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Se establece el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Los planes deberán revisarse en los casos contemplados en el RD 901 / 2020, por el que se regulan los planes de igualdad:

Artículo 9. 2 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 342 de 384

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el caso de que se precise modificar el Plan de Igualdad, todas y cada una de las actualizaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual llevará a cabo los trabajos que resulten necesarios de cambio del Informe Diagnóstico y sus medidas.

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento, se estipule una alternativa.

En la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se acuerda el siguiente procedimiento:

- **Procedimiento acordado para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:**

Con carácter previo a instar un procedimiento de modificación se ha de identificar la situación por cada una de las partes valorado cada una de las alternativas propuestas. Una vez recibida y registrada la solicitud por toda la Comisión de Seguimiento, se convocará una reunión presencial o telepresencial en la que se planteará el nuevo enfoque con sus justificaciones. El objetivo de la reunión será valorar la aprobación de las mejoras y/ alternativas, y en su caso, aprobar por mayoría simple, reflejando en acta el transcurso de la reunión junto a las votaciones y consideraciones oportunas. En el caso de que la necesidad de modificación y mejora sea aprobada por la Comisión de Seguimiento, se procederá a la actualización del Plan de Igualdad figurando en acta la fecha exacta de la adaptación.

Tanto la nueva versión del Plan de Igualdad de la organización como el acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento serán accesibles a todas las personas que la compongan mediante un recurso digital compartido.

En el caso de que las discrepancias producidas entre los miembros de la Comisión entren en conflicto y no se logre alcanzar una mayoría simple, ésta podrá solventarse de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 343 de 384

de Conflictos laborales)[2] acudiendo a SIMA-FSP para iniciar un procedimiento de mediación. En el caso de que ésta no resultará fructífera, se iniciará un procedimiento de arbitraje.

[2] VI Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Guía rápida realizada por Federaciones Estatales de UGT y la Comisión Ejecutiva Confederal y SIMA (Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) publicada en 2021.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 344 de 384

Ajuntament de
Sant Antoni de Portmany
Eivissa - Illes Balears

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Acoso psicológico
Acoso sexual
Violencia sexual
Acoso discriminatorio
Acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual
Conflictos interpersonales

AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE PORTMANY

Sant Antoni de Portman
27 de enero de 2026

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 345 de 384

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES **Acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo identidad sexual-orientación sexual, conflictos interpersonales.**	
	Edición: 2026	AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE PORTMANY

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....

2. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....

3. ANTECEDENTES.....

3.1. Objeto y alcance.....

3.2. Definiciones.....

3.3. Funciones y responsabilidades.....

4. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....

4.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo- identidad sexual-orientación sexu
21

4.2. Compromiso en la gestión del acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual.....

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 346 de 384

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las relaciones personales a nivel laboral, es posible que ocasiones se pueda dar un funcionamiento anormal, lo que puede traducirse consecuencias perjudiciales. Distintos estudios han puesto de manifiesto que existencia de problemas en estos ámbitos está relacionada con la aparición ciertas disfunciones que repercutirán tanto sobre los trabajadores *(mal cl laboral, insatisfacción en el trabajo, desmotivación,...)* como sobre funcionamiento de la entidad *(absentismo, abandonos del trabajo, incremento d accidentabilidad, disminución de la cantidad y la calidad del trabajo,...)*.

Las relaciones personales a nivel laboral pueden motivar que surjan desacuerd diferencias de criterio o de puntos de vista entre personas, pudiendo gene tensiones emocionales. Estas situaciones dan lugar a los conflictos interpersonale

El conflicto es algo inevitable dentro de una organización, por lo tanto es necesa una buena planificación para intentar solventarlo, no enquistarlo y preverlo.

Los conflictos interpersonales a nivel laboral no siempre se resuelven de for óptima, por lo que a menudo ocasionan daños a la salud psicológica y física de personas trabajadoras. Además, pueden tener repercusión en la organizació prestación del servicio. Por tanto, los conflictos interpersonales son un rie psicosocial que debe ser tenido en cuenta, evaluado y gestionado.

En un conflicto interpersonal, generalmente no existe el uso de la fuerza físic verbal sobre otra persona, originando un daño intencionado sobre la salud d otra persona. Se trata de una situación de posiciones contrarias. No suelen te una finalidad premeditada, aunque pueden evolucionar de forma constructiv destructiva.

A pesar de no existir violencia, al igual que en situaciones de violencia manter en el tiempo, un conflicto mal gestionado o ignorado puede tener consecuen sobre la salud psicológica de las personas trabajadoras, pudiendo llegar a provo tensiones emocionales, insatisfacción en el trabajo, ansiedad, depresión, etc sobre el deterioro del ambiente laboral u organizativo, con un descenso en productividad, absentismo, etc.

Por tal motivo, es muy importante saber detectar que existe un conflicto y causa. El objetivo principal es la prevención ante la creación de conflictos negati

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 347 de 384

En el caso de que se haya producido el conflicto, se debe de resolver de fo pacífica y serena.

Un sistema eficaz de gestión de conflictos tiene por objetivo, en primer lugar prevención y, en segundo lugar, la resolución disciplinada y pacífica de t conflicto que surja a pesar de las acciones de prevención adoptadas, principalme por medio de acciones de las mismas partes en conflicto.

Otro conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se estable entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido conceptualiza con la denominación de acoso. El acoso en el entorno laboral constituye expresión de violencia psicológica que atenta contra diversos derec fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquic moral de las personas. Contamina el entorno laboral y tiene importantes efe sobre el clima laboral de la entidad en la que se producen.

La existencia de un protocolo frente al acoso muestra a las personas trabajadora compromiso del Ayuntamiento contra estas formas de violencia, sensibiliza a plantilla y les clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garan una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción fren conductas de acoso que puedan producirse en el Ayuntamiento.

En el caso concreto del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el hecho disponer de un protocolo para la prevención y actuación frente a ambas formas acoso, responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito labo así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 d Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujere hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El ámbito de aplicación de este protocolo comprende también las violen sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito públic privado, incluyendo el ámbito digital.

La Corporación, al comprometerse con las medidas que conforman este protoc manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva e prevención de la violencia psicológica y sexual. De esta manera, el Ayuntamie manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización de condu constitutivas de violencia psicológica o sexual.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 384

2. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualda su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre regist depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refun de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*
- *Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Le Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora d responsabilidad penal de los menores.*
- *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*
- *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo: Organización Internacional Trabajo (2019)*
- *Nota Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
- *Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso Sexual en el Trabajo: Instituto Naciona Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
- *Nota Técnica de Prevención NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición: Inst Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
- *Nota Técnica de Prevención NTP 1096: Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (el análisis: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
- *Nota Técnica de Prevención NTP 1097: Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (la negociación: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*
- *Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguri Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*
- *Criterio técnico 102/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.*
- *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual Generalitat de Catalunya.*
- *Guía Sindical: El acoso sexual en el trabajo. Comisiones Obreras.*
- *Guía Sindical frente al acoso por razón de género. Comisiones Obreras.*
- *Leymann Inventory of Pshycological Terrorization – LIPT 60*
- *Ferrer, R., Fidalgo, M., Gallego, Y., García, R., Nogareda, C., Pérez, G. (2010) Ac psicológico en el trabajo: Diario de incidentes. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad Higiene en el Trabajo.*
- *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de s en el ámbito laboral. Manual de Referencia: Instituto de las Mujeres.*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-de-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 349 de 384

3. ANTECEDENTES

3.1. Objeto y alcance

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar el **Ayuntamiento de Sant Antoni de Portmany** para prevenir y actuar a riesgos psicosociales derivados de las relaciones entre personas *(por ejem conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fác situaciones que puedan ser percibidas como de "acoso psicológico", "acoso sexu "violencia sexual", "acoso discriminatorio" o "acoso por razón de sexo-identi sexual-orientación sexual").*

La aprobación del presente protocolo por la Corporación no exime del cumplimie de lo estipulado en el Pacto o Convenio Colectivo que resulte de aplicación po que respecta a medidas de actuación ante situaciones de acoso *(en cualquiera sus manifestaciones)*, así como del cumplimiento de la legislación vigente materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, en otros, en:

a) Resolver de forma disciplinada y pacífica todo conflicto interpersonal surja, principalmente por medio de acciones entre las partes en conflicto.

b) Fomentar la cultura preventiva del acoso *(en cualquiera de manifestaciones)*, así como de cualquier otro tipo de violencia psicológic sexual; en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

c) Manifestar la tolerancia cero del Ayuntamiento frente a las situaciones acoso *(en cualquiera de sus manifestaciones)* así como de cualquier otro tipo violencia psicológica o sexual; que puedan detectarse en cualesqu estamentos de la organización.

d) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en distintas modalidades, o de cualquier otro tipo de violencia psicológica o sexu

e) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible; de queja o denu confidencial que permita a las presuntas víctimas de acoso realizar denuncia de la situación que están sufriendo.

f) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial; comunicados de riesgo psicosocial presentados.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 350 de 384
[redacted]

g) Sancionar, si procede, a la persona agresora y resarcir a la víctima que sufrido una situación de acoso, o de cualquier otro tipo de violencia psicoló o sexual.

h) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimiza secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso acompañamiento psicológico y social que precise.

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios para el **AYUNTAMIENTO DE SANT ANTONI DE PORTMA** independientemente del número de centros de trabajo, de la clase de personal, la forma y lugar de prestación de servicios y del modo de nombramient contratación laboral.

En el caso de que los conflictos interpersonales o las situaciones que puedan percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, ac discriminatorio, acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual; produzcan entre personas trabajadoras del ayuntamiento y personas ajenas a misma, existirá una coordinación entre el ayuntamiento y las empresas organizaciones afectadas, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales.

Por tanto, deberá existir comunicación recíproca para abordar la situació ejecutar la aplicación de los protocolos definidos en ambas partes.

El protocolo será de aplicación a los conflictos y situaciones de acoso que produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cua son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o do come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuari

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de forma relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trab incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de comunicación *(acoso virtual o ciberacoso)*.

e) En posibles alojamientos proporcionados por la persona empleadora.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://[redacted]
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3/61 de 384

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por ra de sexo formará parte del Plan de Igualdad. El ayuntamiento deberá registra plan de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 11 del RD 901/2(de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre regist depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Todas las personas trabajadoras del ayuntamiento conocerán la existencia de e protocolo mediante su divulgación e información. Esta información deberá que reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo de prevención riesgos psicosociales.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por lado, a la prevención de situaciones de acoso *(en cualquiera de manifestaciones)* o de cualquier otro tipo de violencia psicológica o sexual, e entorno laboral y/o en la organización laboral y; por otro lado, a informar procedimiento de actuación, así como de las garantías para el tratamiento de denuncias o quejas.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las personas trabajadoras acerca d importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la digni de las personas y de fomentar valores de igualdad entre personas.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, periódicamente y se dirigi a la plantilla y especialmente a las personas designadas como **Pers Investigadora** o como miembros del **Equipo de Investigación e Intervenci** al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de perso trabajadoras.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 352 de 384

3.2. Definiciones

"Acoso psicológico": Es la exposición a conductas de violencia psicológ dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más perso por parte de otra u otras que actúan frente a aquella desde una posición de pc *(no necesariamente jerárquico)*. Dicha exposición se da en el marco de una relac laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Las conductas de acoso psicológico se podrían dividir en los siguientes grupc tipos de conducta (*lista no exhaustiva*):

1. Conductas de descrédito o menoscabo profesional

- Descalificación, crítica sistemática o evaluación injustificada del desempeñ
- Difusión de informaciones falsas o tendenciosas sobre la actividad laboral.
- Obstaculización o denegación arbitraria de derechos laborales (perr formación, recursos).
- Control desproporcionado, hostil o no justificado del trabajo, horar permanencia.
- Desvalorización reiterada de aportaciones, méritos o logros profesionales.
- Presiones indirectas o represalias hacia personas del entorno de apoyo.

2. Conductas de descrédito o menoscabo personal

- Ataques a la dignidad, reputación o integridad moral (insultos, humillac vejaciones).
- Ridiculización, estigmatización o trato degradante (incluida la atribuci trastorno mental).
- Intromisión o descalificación de aspectos de la esfera personal, ideoló religiosa.
- Conductas de connotación sexual no deseadas (insinuaciones, coment gestos u hostigamiento).

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 353 de 384
[redacted]

3. Conductas de obstaculización de la actividad y del desarrollo profesio

- Asignación de tareas degradantes, inútiles, absurdas o claramente imp del puesto.
- Infrautilización deliberada (vaciamiento de funciones) o asignación reitera tareas por debajo de la cualificación.
- Sobrecarga continuada o asignación de objetivos/tareas inalcanzable finalidad de desestabilización.
- Impedimento sistemático de iniciativas, participación, autonomía o prog profesional.
- Destino o ubicación con finalidad de aislamiento o marginación.

4. Conductas de bloqueo relacional y comunicativo

- Restricción injustificada de la comunicación o participación (interrupc silencios deliberados, veto a la palabra).
- Ignorar, excluir o tratar de forma sistemática como "invisible" a la persona
- Inducir o imponer al entorno la evitación o el aislamiento social de la pers
- Obstaculización o distorsión intencionada de la comunicación y información de trabajo, mediante la retención, omisión, alteración o des mensajes, llamadas, instrucciones, convocatorias o documentación nece con el fin de dificultar el desempeño, aislar o perjudicar profesionalment persona.

5. Conductas de intimidación indirecta o encubierta

- Amenazas veladas o coacciones a través de terceros, mensajes, llama notas.
- Actuaciones de hostigamiento material (daños, sustracción, manipulaci objetos, herramientas o documentación).
- Generación intencional de perjuicios económicos o patrimoniales relacio con el trabajo.

6. Conductas de intimidación directa o manifiesta

- Amenazas explícitas, gritos, increpaciones, reprimendas humillant agresividad verbal reiterada.
- Conductas de hostilidad abierta orientadas a amedrentar, desautori someter.
- Cuestionamiento sistemático y descalificador con finalidad de desestabili o anulamiento.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3/4 de 384
[redacted]

7. Otras conductas especialmente graves

- Discriminación, burlas o humillación por características personales (o nacionalidad, condición física u otras).
- Imposición de tareas nocivas o peligrosas con finalidad hostil o de castigo.
- Amenazas o agresiones físicas (aunque sean leves o "de advertencia").
- Agresiones sexuales físicas o cualquier conducta de naturaleza sexua contacto no consentido.

Tipos de acoso psicológico:

- Vertical descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárqu superior acosa y humilla a una persona trabajadora de un nivel jerárqu inferior.
- Horizontal: Cuando una persona trabajadora se ve acosada por otra pers de su mismo nivel jerárquico.
- Vertical ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárqu superior es acosado y humillado por una persona trabajadora de un n jerárquico inferior

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 355 de 384

"Acoso sexual": Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sex que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradant ofensivo.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona ob de las mismas.
- Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de persona objeto de las mismas.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta puede usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humilla para la persona objeto de las mismas.
- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier conta físico deliberado y no deseado (tocamientos innecesarios, palmac pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación c coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incl Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la activi sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trat después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es mole flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comenta obscenos, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, llama telefónicas, contactos indeseados por redes sociales, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetc materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos ges cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de cará ofensivo y con claro contenido sexual.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 396 de 384
[redacted]

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 397 de 384

[redacted]

Tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situa un chantaje emocional *("quid pro quo" o "esto a cambio de eso")*. A tra de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimier sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realiz por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear ambiente de trabajo intimidatorio, humillante, hostil, degradante amenazador para la víctima; como consecuencia de actitudes comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

"Violencia sexual": Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito públic privado, incluyendo el ámbito digital.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, se considerarán como "*viole sexual*": el acoso con connotación sexual, la difusión de actos de violencia sexu través de medios digitales, o la extorsión sexual a través de medios tecnológicos

"Acoso discriminatorio": Cualquier comportamiento realizado en función origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orienta sexual, género...; con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso discriminatorio es, en realidad, un acoso psicológico vinculado a condu basadas en factores discriminatorios.

Por tal motivo, los tipos de conducta propios del acoso discriminatorio podrían las mismas que Heinz Leymann definió para el acoso psicológico –lista exhaustiva- (*conductas de desprestigio laboral, desprestigio perso entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubie intimidación manifiesta, otras conductas*), basándose en factores discriminato *(origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orienta sexual, etc.)*.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajuntament.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 358 de 384

"Acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual": Fo específica de acoso discriminatorio realizado en función del sexo, identidad sexu orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contr dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación se en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y sin constatación del sexo, identidad sexual u orientación sexual de la pers perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en funció su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situa calificable de acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual, requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un cor denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidat degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivam por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre este tip acoso, no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentale la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atenta la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hech ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afect ellas *(embarazo, maternidad, lactancia natural)*; o que tienen que ver con funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discrimina social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por ra

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://seuelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 359 de 384

de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejer funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se ac por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Se entenderá por **"identidad sexual"** la vivencia interna e individual del sexo t como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el s asignado al nacer.

Se entenderá por **"persona trans"** a aquella persona cuya identidad sexual nc corresponde con el sexo asignado al nacer.

Se entenderá por **"intersexualidad"** la condición de aquellas personas nacidas unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sex unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Se entenderá por **"orientación sexual"** la atracción física, sexual o afectiva h una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se sie atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto se homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente h personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexu afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiem de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Se entenderá por **"persona LGTBI"** a aquella persona con orientación se homosexual o bisexual.

"Conflicto interpersonal laboral": Proceso relacional que está influenciado pc percepción de actividades incompatibles. El conflicto suele desarrollarse cuando o más individuos o grupos poseen intereses o puntos de vista diferentes defienden con firmeza, y ponen en marcha una acción o estrategia concreta p materializar ese punto de vista. Las consecuencias de los conflictos laborales graves por la prolongación en el tiempo que pueden suponer, además de repercusión negativa en la organización: menor productividad, absentism rotación, tensiones emocionales que además de insatisfacción en el trab provocan ansiedad y depresión.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://portantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 360 de 384

"Persona demandante": Persona trabajadora que denuncia unos hecl situación y personas, al considerarse parte de un conflicto interpersonal que nc puede resolver de forma rápida o fácil; u objeto de una situación percibida comc acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o acoso razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual.

"Persona demandada": Persona respecto a la cual se ha formulado una queja materia psicosocial; en relación a un conflicto interpersonal que no se pu resolver de forma rápida o fácil, o a una situación que puede ser percibida comc acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o acoso razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual.

"Persona Investigadora": Persona designada por la Corporación para invest el caso demandado, y tratar de alentar a las partes (demandante - demandada resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, o bien proponer medi preventivas o correctoras.

"Equipo de Investigación e Intervención": Equipo de personas designadas la Corporación para colaborar con la Persona Investigadora *(si ésta lo solicita,* investigar el caso demandado, y proponer medidas preventivas o correctoras.

"Queja en materia psicosocial": Comunicación por parte de una pers trabajadora a la **Persona Investigadora** designada por la Corporación, media los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas *(confli interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o situacic percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, ac discriminatorio o acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual).*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 361 de 384

3.3. Funciones y responsabilidades

DIRECCIÓN DEL AYUNTAMIENTO:

- Elaborar una política de prevención de riesgos psicosociales derivados de relaciones entre personas *(conflictos interpersonales que no se pue resolver de forma rápida o fácil, o situaciones percibidas como de ac psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o por ra de sexo- identidad sexual-orientación sexual).*
- Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y o conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trab incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos cometidos en el ámbito digital.
- Garantizar el respeto y trato justo entre todas las personas trabajado Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y preve corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las cau previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participa en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trab promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejerc profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cu miembros desempeñen una profesión concreta.
- Informar a las personas trabajadoras acerca del presente protocolo actuación, acerca de las conductas de respeto esperadas en el trabajo, comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para ayuntamiento, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan condu inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesio formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.
- Dar ejemplo de la lucha contra los riesgos psicosociales derivados de relaciones entre personas, mediante actuaciones que demuestren implicación.
- Motivar a las personas trabajadoras a comunicar situaciones de rie psicosocial derivado de las relaciones entre personas *(confli interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fáci situaciones percibidas como*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 362 de 384

de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminator acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual); garantiza seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represa empresariales contra la persona demandante o los testigos.

- Adoptar medidas para resolver la situación demandada.
- Sancionar con firmeza las conductas contrarias al respeto entre persor mediante las vías correspondientes.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición estas situaciones.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección inte contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadc el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y discriminación de las personas LGTBI.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, e ámbito laboral.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trat ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos labor concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Designar una persona o grupo de personas ***(Persona Investigadora, Equ de Investigación e Intervención)*** dentro de la organización, responsal de la gestión del procedimiento, que cumplan con los siguientes requisi Personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a personas trabajadoras, que adopten un rol imparcial, que inspiren confian respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en mar las medidas y trámites pertinentes. Informar a todo el personal sobre existencia de esta **Persona Investigadora** o **Equipo de Investigació Intervención**.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 383 de 384

PERSONA INVESTIGADORA:

- Investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aque personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicita cualquier documento o información que considere pertinente para el m conocimiento de la queja.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en cumplimentación de la **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial**.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solu de las quejas.
- Deberá ser una persona con habilidades sociales, con un papel de apoy ayuda a las personas trabajadoras, que adopte un rol imparcial, que ins confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los proble que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga marcha las medidas y trámites pertinentes.
- La Persona Investigadora no puede tener relación familiar directa, relación manifiesta amistad o enemistad, de cualquiera de las partes; ni formar p de la queja en materia de acoso.
- Por tal motivo, puede ser objeto de recusación por parte de la pers demandante o demandada; o se puede acoger a la abstención en caso de se presente alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.
- La Persona Investigadora siempre deberá formar parte del **Equipo Investigación e Intervención** en caso de que éste sea constituido.
- *La designación y cambios respecto de la Persona Investigadora se realizará por parte de la C de Seguimiento del Plan Interno de Igualdad.*

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN:

- Colaborar con la Persona Investigadora *(en caso de que ésta lo solicite)* investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aque personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicita cualquier documento o información que considere pertinente para el m conocimiento de la queja.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 364 de 384

- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solu de las quejas.
- Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ay a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianz respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en mar las medidas y trámites pertinentes.
- Los miembros del **Equipo de Investigación e Intervención** no pueden te relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, cualquiera de las partes; ni formar parte de la queja en materia de acoso.
- Por tal motivo, pueden ser objeto de recusación por parte de la pers demandante o demandada; o se pueden acoger a la abstención en caso que se presente alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.
- *La designación y cambios respecto de los miembros del Equipo de Investigación e Interven realizará por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan Interno de Igualdad.*

SERVICIO DE PREVENCIÓN:

- Asesoramiento al ayuntamiento sobre este Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Realización de Informes de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las personas trabajadoras del ayuntamiento.
- Realización de Informes de Evaluación Específica de Riesgos Psicosociales.
- Formación específica para la difusión de este Protocolo de Prevención Riesgos Psicosociales, así como formación para la **Persona Investigador** los integrantes del **Equipo de Investigación e Intervención**.

MANDOS INTERMEDIOS:

- Las personas con responsabilidad jerárquica están obligadas a informar sc las posibles situaciones de riesgo psicosocial derivado de las relaciones er personas *(conflictos interpersonales que no se pueden resolver de fo rápida o fácil, o situaciones percibidas como de acoso psicológico, ac sexual,*

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ajantsantantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 305 de 384

violencia sexual, acoso discriminatorio o acoso por razón de sexo-identi sexual-orientación sexual) que puedan afectar a sus equipos de trabajo.

- Informar-asesorar a las personas trabajadoras sobre el presente protocolo.
- Facilitar la asistencia y apoyo necesarios a la persona demandante, procura –cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de mar informal o extraoficial.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en cumplimentación de la **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicoso** referente a la queja en materia psicosocial, y facilitar su tramitación.

REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS – DELEGADOS/-A DE PREVENCIÓN:

- Informar-apoyar-asesorar a las personas trabajadoras sobre el prese protocolo.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en cumplimentación de la **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicoso** referente a la queja en materia psicosocial, y facilitar su tramitación.
- Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medi adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 366 de 384
[redacted]

4. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

4.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas de ac psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio, ac por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual.

La Corporación formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del ayuntamiento y conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitu de conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, ac discriminatorio y acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual pueda manifestarse en el ayuntamiento.

Con el presente protocolo, la Corporación manifiesta su tolerancia cero ant concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso *cualquiera de sus manifestaciones)* o cualquier otro tipo de violencia psicológic sexual.

La Corporación, al implantar este procedimiento, asume su compromiso prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de viole psicológica o sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a la dignidad d persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integri física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas caracterís pueda generar igualmente un daño a otros intereses distintos tales comc igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimic la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a dignidad. El acoso genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre

En el ámbito del ayuntamiento, no se permitirán ni tolerarán conductas que pue ser constitutivas de acoso *(en cualquiera de sus manifestaciones)* o cualquier tipo de violencia psicológica o sexual. La Corporación sancionará tanto a qu incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 307 de 384

Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derec fundamentales de todas las personas que conformamos el ayuntamiento, así cc de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre condu respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de te conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispor de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confiden y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios, que deberán observados en todo momento:

a) Prevención y sensibilización del acoso *(en cualquiera de sus manifestacior* o cualquier otro tipo de violencia psicológica o sexual. Información accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afect

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la persona presuntame acosadora.

d) Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o personas que apo la denuncia o denuncien supuestos de acoso *(en cualquiera de manifestaciones)*.

e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las perso afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas condu de acoso resulten probadas.

i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológic física.

j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 366 de 384
[redacted]

4.2. Compromiso en la gestión del acoso psicológico, acoso sexu violencia sexual, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo-identi sexual- orientación sexual.

La Corporación considera que todas sus personas trabajadoras deben ser trata con respeto y dignidad, por lo que cualquier conducta que atente contra la digni en el lugar de trabajo, es inaceptable, y no se tolerará bajo ninguna circunstanci

Los conflictos interpersonales, el acoso psicológico, el acoso sexual, la violer sexual, el acoso discriminatorio o el acoso por razón de sexo-identidad sex orientación sexual en el lugar de trabajo; pueden causar la pérdida de perso trabajadoras, afectar a la salud mental de éstas, disminuir su rendimiento y mc y generar problemas legales.

La Corporación defiende que el ambiente de trabajo para todo el personal d organización, con independencia del nivel jerárquico, debe estar libre de proble de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio y ac por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual, por lo que se asegurará las personas trabajadoras no son víctimas de ello.

Al adoptar este protocolo, la Corporación quiere subrayar su compromiso cor prevención y actuación frente al acoso *(en cualquiera de sus manifestacione* cualquier otro tipo de violencia psicológica o sexual, informando de su aplicació todo el personal que presta servicios en su organización. Asimismo, la Corpora asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las desplace su propio personal, así como a las empresas ajenas de las que pu proceder una parte del personal que trabaja en la empresa. Así, la obligación observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscr con otras empresas.

En el caso de que los conflictos interpersonales o las situaciones que puedan percibidas como de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, ac discriminatorio o acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexua produzcan entre personas trabajadoras del ayuntamiento y personas ajenas misma, existirá una coordinación entre el ayuntamiento y las empresa organizaciones afectadas, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 369 de 384

Cuando la persona demandada quedara fuera del poder de dirección de Corporación y, por lo tanto, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportuna en caso de que se demuestre que ha existido una situación de acoso o cualq otro tipo de violencia psicológica o sexual, sancione a la persona responsa advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas pa podrá extinguirse.

La Corporación ha creado un procedimiento conciliatorio y de investigación p resolver los riesgos psicosociales derivados de las relaciones entre personas que puedan presentar. Cualquier caso del que se tenga conocimiento, será tratado la seriedad del caso, en forma rápida, confidencial e imparcial.

La Corporación invita a todos los empleados a denunciar cualquier situación riesgo psicosocial derivado de las relaciones entre personas en el lugar de trat *(conflictos interpersonales que no se pueden resolver de forma rápida o fác situaciones que puedan ser percibidas como de acoso psicológico, acoso sex violencia sexual, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo-identidad sex orientación sexual).* La Dirección asegura que las personas que denuncien, o s testigos, no sufrirán represalias. Se impondrán sanciones conforme a la legisla laboral vigente, a aquellas personas trabajadoras que atenten contra la dignidad otras personas.

Firmado: **MARIA RIBAS BONED**	Fecha: 21 de enero de 2026
AJUNTAMENT DE SANT ANTONI DE PORTMANY	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 370 de 384

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una queja en materia psicosocial, se iniciará escrito mediante una **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial** (ver *Mode en Anexo*), que entregará o enviará la persona demandante a la **Pers Investigadora** asignada por el ayuntamiento.

Dicha información deberá ser transmitida por escrito a la **Persona Investigad** mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos *(s cerrado, correo electrónico, portal del empleado...)*. La Persona Investigadora atenderá quejas que le lleguen mediante un canal seguro. Tampoco atenderá **Hc de Comunicado de Riesgo** anónimas.

Las personas trabajadoras del ayuntamiento que quieran obtener una **Hoja Comunicado de Riesgo Psicosocial**, deberán poder acceder a la misma de fo rápida y sencilla. Por este motivo, se puede localizar dicho documento en el po del empleado o solicitándolo a la **Persona Investigadora**.

La **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial** incluye un apartado en el qu persona demandante debe identificar claramente a la persona o personas c conducta ha originado el riesgo psicosocial que se comunica. Además, contiene apartado en el que la persona demandante debe describir detalladamente situación que genera la queja *(hechos, fecha de inicio, posibles testigos, etc.)* persona demandante debe adjuntar sus datos de contacto *(teléfono, co electrónico)*, con el fin de que la Persona Investigadora pueda ponerse en cont con ella en cualquier momento del procedimiento.

En caso de que la Persona Investigadora tenga conocimiento de existencia de un posible caso de conflicto interpersonal que no se pu resolver de forma rápida o fácil, o situación percibida como de ac psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o ac por razón de sexo- identidad sexual-orientación sexual sin haber recib una Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial, contactará con personas presuntamente afectadas para recordarles la existencia presente protocolo, así como el funcionamiento del mismo.

En el caso que alguna persona trabajadora, mando intermedio, ca directivo o representante legal de las personas trabajadoras detecte situación susceptible de ser considerada como de acoso psicológico, ac sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o acoso por razón de se

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 371 de 384
[redacted]

identidad sexual-orientación sexual, estará obligada a comunicarlo forma inmediata a la Persona Investigadora del ayuntamiento.

En el caso de que la persona demandante informe a la Pers Investigadora de una situación de riesgo psicosocial, pero no de cumplimentar la Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial, la Pers Investigadora podrá solicitarle autorización *(por escrito)* para iniciar investigación unilateral *(preservando la confidencialidad de la pers presuntamente afectada)*.

En caso de que la persona demandante no autorice el inicio de investigación unilateral, la Persona Investigadora realizará un docume escrito de carácter reservado y confidencial que deberá firmar di persona.

A pesar de que la persona demandante no autorice el inicio de investigación unilateral, la Persona Investigadora podrá promover realización de otras acciones preventivas en el seno del ayuntamiento *(ejemplo, la realización de una Evaluación Psicosocial)*, con el objetivo establecer medidas preventivas en caso pertinente.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 372 de 384

PRIMERA FASE: FASE DE INVESTIGACIÓN

En el documento ANEXO "**ADAPTACIÓN Y APROBACIÓN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**" *(ver Anex* puede consultar el cronograma-esquema del procedimiento de actuación *(en la q definen los plazos temporales de ejecución de cada fase)*, así com nombramientos de la **Persona Investigadora** y **Equipo de Investigaci Intervención** por parte de la Corporación.

La recepción de la **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial** por parte d Persona Investigadora dará lugar a la apertura de una **Fase de Investigación** este periodo, la Persona Investigadora informará a la Corporación de la recep de una queja en materia psicosocial *(así como el contenido de la misma)* contactará con la persona demandante, a fin de concertar una entrevista en lugar que garantice la privacidad. En esta entrevista, la Persona Investigac explicará el objeto del procedimiento, su funcionamiento y las vías por las cuale puede optar, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos motivan la queja. Se levantará acta escrita de dicha entrevista, que deberá fir la persona entrevistada.

Tras la primera reunión con la persona demandante, se contactará con la pers demandada, a fin de concertar una entrevista en un lugar que garantice privacidad. En esta entrevista, la Persona Investigadora trasladará a la pers demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturalez contenido de la queja en materia psicosocial, y se le ofrecerá un plazo de tier para que redacte y entregue/envíe a la Persona Investigadora un **Escrito Alegaciones**. Se levantará acta escrita de dicha entrevista, que deberá firma persona entrevistada.

En esta fase, si la Persona Investigadora lo considera procedente, podrá compro si el ayuntamiento dispone de la pertinente Evaluación de Riesgos Psicosociales, en caso afirmativo- si el ayuntamiento ha cumplimentado la Planifica Preventiva, reflejando en ella las acciones preventivas derivadas de los factores riesgo psicosocial detectados en dicha evaluación. En caso de que no se dispo de Evaluación de Riesgos Psicosociales, podrá solicitar a su **Servicio Prevención** que la lleve a cabo.

Durante cualquier momento de esta fase, la Persona Investigadora podría decidi necesidad de recomendar la adopción de **medidas cautelares** mientras dure t el proceso *(por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, el fin de evitar la cronificación del caso)*.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ventanilla.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 373 de 384

En caso de que se opte por la adopción de medidas cautelares, se revis especialmente que dichas medidas sean **equitativas** para ambas par garantizando en todo momento el principio de **presunción de inocencia**.

Ante casos complejos, la Persona Investigadora puede decidir solicitar colaboración *(durante cualquier momento de esta fase)* de los miembros **Equipo de Investigación e Intervención** designados por la Corporación.

En caso de que lo considere pertinente, la Persona Investigadora podrá solicit su **Servicio de Prevención** una Evaluación de Riesgos Psicosociales Específica la que se evalúe el caso de referencia.

En las entrevistas con las personas demandante y demandada, la Pers Investigadora ofrecerá a ambas partes la posibilidad de celebrar una reur conjunta *(entre la Persona Investigadora, la persona demandante y la pers demandada)*, en la que se intente conciliar ambas posturas de manera infor (VÍA INFORMAL). Dicha propuesta será realizada por escrito a ambas par quienes deberán aceptar o rechazar –*también por escrito*- la propuesta de reur conjunta en Vía Informal, firmando dicho documento.

Con toda la información obtenida a partir de las entrevistas realizadas, Evaluación de Riesgos Psicosociales y la Planificación Preventiva, y la informa adicional que se haya podido recibir (por ejemplo, Evaluación Psicosc Específica); la Persona Investigadora elaborará un **Informe de Investigación** *el que se detallará la naturaleza del caso, motivos que refieren ambas partes, pu de vista de otras personas, grado de afectación, así como la voluntad de am partes respecto a una posible reunión conjunta en Vía Informal...)*. Dicho informe entregará a la Corporación, para que esté informada de esta investigación.

Si de la investigación realizada se concluye que se trata de un confl interpersonal fácilmente gestionable por los mandos intermedios, la Pers Investigadora contactará con los mismos para que traten de resolver el confl directamente, pudiendo asesorarles en caso necesario.

Durante toda esta fase, la **Persona Investigadora** favorecerá el derecho consulta y participación de las personas trabajadoras (a través de **Representación Legal de las Personas Trabajadoras**), siempre teniendo cuenta el principio de confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de personas afectadas que rige el presente protocolo.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santantoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 374 de 384
[redacted]

SEGUNDA FASE: FASE DE INTERVENCIÓN

Tras finalizar la Fase de Investigación, se iniciará la Fase de Intervención. E segunda fase se iniciará *-si ambas partes la han aceptado-* mediante una reur conjunta en VÍA INFORMAL:

- **VÍA INFORMAL:** En esta vía, se celebrará una reunión conjunta *(entr Persona Investigadora, la persona demandante y la persona demandada)* la que se intentará conciliar ambas posturas de manera informal.

  Ante casos complejos, y si así lo considerara oportuno, la Pers Investigadora podría solicitar para esta vía, una mediación externa profesionales especializados en la materia.

  En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la Persona Investigadora cerrar proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso** (ver *Modelo 2 en Ane* que deberá entregar/enviar a la Corporación.

En caso de desacuerdo en VÍA INFORMAL, o en caso de que alguna de las pa implicadas no hayan aceptado someterse a la vía informal, se iniciará la FORMAL.

- **VÍA FORMAL:** En esta vía, la Persona Investigadora convocará a miembros del **Equipo de Investigación e Intervención** designado po Corporación para una reunión en la que les informará de las acciones que han llevado a cabo, y les facilitará el acceso al **Informe de Investigació**

  Con toda esta información, el **Equipo de Investigación e Intervenc** valorará la situación, y podrá decidir la realización de nuevas entrevistas las personas demandante y demandada *(por separado)*, o bien con o personas *(posibles testigos de los argumentos esgrimidos por las persc demandante y demandada)*.

  Siguiendo un patrón óptimo de ética y deontología profesional, el **Equipo Investigación e Intervención** deberá valorar la posibilidad de limita máximo posible el número de miembros del mismo que estén presentes las entrevistas, con el fin de facilitar una adecuada comunicación, ofre mayores garantías de confidencialidad y que las personas entrevista logren empatizar con el Equipo y con el trabajo que realiza.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 375 de 384
[redacted]

De esta manera, los miembros del **Equipo de Investigación Intervención** que realicen las entrevistas, deberán explicar claramente a personas entrevistadas los motivos por los que han sido citadas, información que se pretende conseguir, la ausencia de represalias por pa de la Corporación hacia ellas por el hecho de ser entrevistadas, y garantiz en todo momento la confidencialidad y anonimato de su testimonio.

Además, el **Equipo de Investigación e Intervención** podrá solicita distintas personas o áreas del ayuntamiento toda aquella informa adicional relevante para investigar el caso *(documentos escritos, actas reuniones...)*.

En caso de que lo considere pertinente, el **Equipo de Investigació Intervención** podrá solicitar a su **Servicio de Prevención** una Evalua de Riesgos Psicosociales Específica en la que se evalúe el caso de referen o una mediación externa a profesionales especializados en la materia.

Con toda la información obtenida a partir de las nuevas entrevi realizadas, la Evaluación de Riesgos Psicosociales Específica *(si se realizado)*, la nueva información adicional que se haya podido recibir mediación externa *(si se ha realizado)*; el **Equipo de Investigació Intervención** emitirá un **Informe de Recomendación** *(que apuntará acciones recomendadas al ayuntamiento, así como la prioridad en que é se deben realizar)* y que deberá entregar/enviar a la Corporación.

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Corporación deberá infor a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de plazos en que se van a ejecutar.

Posteriormente, el **Equipo de Investigación e Intervención** realizará **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas er **Informe de Recomendación**.

Durante toda esta fase, la **Persona Investigadora** y el **Equipo de Investigac e Intervención** favorecerán el derecho de consulta y participación de las perso trabajadoras (a través de la **Representación Legal de las Perso Trabajadoras**), siempre teniendo en cuenta el principio de confidencialida respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas que rige el prese protocolo.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni-de-portmany.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 376 de 384
[redacted]

OBSERVACIÓN: ***Toda la documentación (tanto en formato papel como en form digital) que se genere en el procedimiento de investigación e intervención, det ser archivada mediante un sistema que garantice la confidencialidad de los dat impida el acceso a la información por parte de personas ajenas al caso (ejemplo, armario cerrado bajo llave, documentos electrónicos cifrados, etc.)***

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://sant-antoni.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 377 de 384
[redacted]

PREVIS

ANEXO:
ADAPTACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Acoso psicológico

Acoso sexual

Violencia sexual

Acoso discriminatorio

Acoso por razón de sexo-identidad sexual-orientación sexual

Conflictos interpersonales

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026

[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santander.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 370 de 384

[redacted]

ANEXO: ADAPTACIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DI PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Mediante el presente documento, la Dirección de la empresa informa de la designació de las personas encargadas de investigar e intervenir ante conflictos interpersonale que no se pueden resolver de forma rápida o fácil, o ante situaciones percibidas com de acoso psicológico, acoso sexual, violencia sexual, acoso discriminatorio o acoso pc razón de sexo, identidad sexual u orientación sexual:

PERSONA INVESTIGADORA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
PUESTO DE TRABAJO:	
ÁREA/DEPARTAMENTO:	
TELÉFONO:	
CORREO ELECTRÓNICO:	

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES:

- Investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aquellas persona que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier document o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en l cumplimentación de la **Hoja de Comunicado de Riesgo Psicosocial**.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso d investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución d las quejas.
- Deberá ser una persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayud a las personas trabajadoras, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas trámites pertinentes.
- La **Persona Investigadora** no puede tener relación familiar directa, relación d manifiesta amistad o enemistad, de cualquiera de las partes; ni formar parte de l queja en materia de acoso.
- Por tal motivo, puede ser objeto de recusación por parte de la persona demandant o demandada; o se puede acoger a la abstención en caso de que se present alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.
- La **Persona Investigadora** siempre deberá formar parte del **Equipo d Investigación e Intervención** en caso de que éste sea constituido

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santaeulalia.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 379 de 384
[redacted]

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN				
NOMBRE Y APELLIDOS:				
PUESTO DE TRABAJO:				
ÁREA/ DEPARTAMENTO:				
TELÉFONO:				
CORREO ELECTRÓNICO:				

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES:

- Colaborar con la **Persona Investigadora** *(en caso de que ésta lo solicite)* investigar las quejas en materia psicosocial, reuniéndose con aquellas perso que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualq documento o información que considere pertinente para el mejor conocimie de la queja.
- Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso investigación.
- Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solu de las quejas.
- Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ay a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianz respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en mar las medidas y trámites pertinentes.
- Los miembros del **Equipo de Investigación e Intervención** no pueden te relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, cualquiera de las partes; ni formar parte de la queja en materia de acoso.
- Por tal motivo, pueden ser objeto de recusación por parte de la pers demandante o demandada; o se pueden acoger a la abstención en caso de se presente alguna de las situaciones descritas en el punto anterior.

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://santander.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3/6 de 384
[redacted]

CRONOGRAMA-ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

in de **HOJA DE NICADO DE O (HCR)** por le **PERSONA STIGADORA**

PRIMERA FASE: FASE DE INVESTIGACIÓN

ACCIONES A REALIZAR:	PLAZO DE TIEMPO:
Entrevista con **PERSONA DEMANDANTE**	días hábiles desde recepción de Hoja de Comunicado de Riesgos.
Entrevista con **PERSONA DEMANDADA**	días hábiles desde entrevista con persona demandante.
ALEGACIONES POR ESCRITO por parte de la **PERSONA DEMANDADA**	días hábiles desde entrevista con persona demandada.
Otras acciones adicionales *(entrevista testigos, solicitar Evaluación Psicosocial...)*	días hábiles desde recepción de alegaciones.
Elaboración **INFORME DE INVESTIGACIÓN**	días hábiles desde recepción de alegaciones.

SEGUNDA FASE: FASE DE INTERVENCIÓN

ACCIONES A REALIZAR:	PLAZO DE TIEMPO:
¿Reunión conjunta en **VÍA INFORMAL?**	días hábiles desde finalización d Informe de Investigación.
No se aceptó, o se aceptó y no se llega a un acuerdo → **VÍA FORMAL**	
Se aceptó y se llega a un acuerdo → **HOJA DE CIERRE DE PROCESO**	días hábiles desde reunión conj Vía Informal.
INFORME DE RECOMENDACIÓN	días hábiles desde inicio de la Vi
DIRECCIÓN informa a ambas partes de las medidas	días hábiles desde finalización d Informe de Recomendación
SEGUIMIENTO	

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://[redacted]
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 381 de 384

APROBACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

La Dirección de la empresa se asegurará de que las personas que planteen una queja materia psicosocial, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al prese protocolo (*por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo)*, no s objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en sentido se considerará como un asunto disciplinario.

La Dirección de la empresa se compromete a formular y aplicar estrategias que inclu elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el obje no sólo de prevenir los conflictos interpersonales, acoso psicológico, acoso sexual, viole sexual, acoso discriminatorio o acoso por razón de sexo, identidad sexual u orientación sex sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que inte la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

La Dirección de la empresa certifica que, con el objetivo de castigar toda conducta que at contra la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores, se impondrán las pertinentes med y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas, en arreglo a la legislación lab vigente.

Con el fin de dejar constancia, se aprueba y firma el presente protocolo,

en , a .

Propuesta de protocolo, **PREVIS, GESTIÓN DE RIESGOS S.L.U.**	
Protocolo adaptado y aprobado por **LA DIRECCIÓN**	Protocolo revisado y aceptado por **LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**
Fdo:	Fdo:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
Cod. Validación: [redacted]
Verificación: https://sede.asturias.es/bopa
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 382 de 384

MODELO 1: HOJA DE COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIA

COMUNICADO DE RIESGO PSICOSOCIAL	EMPRESA:

DATOS DE LA PERSONA QUE CUMPLIMENTA EL COMUNICADO:

Centro de trabajo	Puesto de trabajo	Teléfono de contact
Nombre trabajador/-a	**Correo electrónico**	**Firma**

DATOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Nombre y apellidos de la persona/-s demandada/-s
Descripción detallada del riesgo laboral (hechos, fecha de inicio, posibl testigos...)

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://ayuntamiento.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 383 de 384
[redacted]

MODELO 2: HOJA DE CIERRE DE PROCESO

CIERRE DEL PROCESO DE ACTUACIÓN	EMPRESA:

DATOS IDENTIFICATIVOS:

Nombre de Persona Investigadora que ha intervenido en el proceso:	Nombre persona demandante:

Fecha inicio proceso:	Fecha cierre proceso:

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN:

MOTIVO DEL CIERRE DEL PROCESO:

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS:

OBSERVACIONES:

FIRMA/-S:

ACTA DEL PLENO
Número: 2026-0004 Fecha: 09/06/2026
[redacted]
Cód. Validación: [redacted]
Verificación: https://asambleario.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 364 de 384
[redacted]