



## COMISIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA

### PRESIDENCIA

### DON JOSÉ ALBERTO CASTRO CAÑIBANO

Sesión celebrada el día 15 de septiembre de 2025, en Valladolid

### ORDEN DEL DÍA

1. Comparecencia del Excmo. Sr. Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León para la presentación del Informe "Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León", del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

### SUMARIO

	<b><u>Páginas</u></b>
Se inicia la sesión a las diecisiete horas cinco minutos.	23960
El presidente, Sr. Castro Cañibano, abre la sesión.	23960
Intervención de la procuradora Sra. Rojo Sahagún (Grupo Popular) para comunicar sustituciones.	23960
<b>Primer punto del orden del día.</b>	
La secretaria, Sra. Vallejo Quevedo, da lectura al primer punto del orden del día.	23960
Intervención del Sr. Amilivia González, presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León, para informar a la Comisión.	23960
El presidente, Sr. Castro Cañibano, abre un turno para la formulación de preguntas u observaciones por parte de los portavoces de los grupos parlamentarios.	23968
En turno de portavoces, interviene el procurador Sr. García Fernández (Grupo UPL-SORIA ¡YA!).	23968
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. Suárez Villagrà (Grupo VOX Castilla y León).	23970



	<u>Páginas</u>
En turno de portavoces, interviene el procurador Sr. Hernández Alcojor (Grupo Socialista).	23971
En turno de portavoces, interviene la procuradora Sra. Rojo Sahagún (Grupo Popular).	23974
Intervención del Sr. Amilivia González, presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León, para responder a las cuestiones planteadas.	23977
En turno de réplica, interviene el procurador Sr. Hernández Alcojor (Grupo Socialista).	23979
En turno de réplica, interviene la procuradora Sra. Rojo Sahagún (Grupo Popular).	23980
En turno de dúplica, interviene el Sr. Amilivia González, presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León.	23982
El presidente, Sr. Castro Cañibano, levanta la sesión.	23982
Se levanta la sesión a las dieciocho horas veinte minutos.	23982



*[Se inicia la sesión a las diecisiete horas cinco minutos].*

**EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):**

Buenas tardes, señorías. Se abre la sesión. ¿Algún grupo parlamentario quiere comunicar alguna sustitución? ¿Por el Grupo Parlamentario Popular?

**LA SEÑORA ROJO SAHAGÚN:**

Gracias, presidente. Buenas tardes. María del Carmen Sánchez Bellota sustituye a Emilio Berzosa Peña y Javier Carpio sustituye a Rosa Esteban Ayuso. Gracias.

**EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):**

Gracias. Damos la bienvenida al presidente del Consejo de Cuentas, don Mario Amilivia, y a todo el nutrido grupo que le acompaña. Después de una larga ausencia de prácticamente más de dos meses y pico -y largos- de ausencia, hoy tenemos la suerte de... de que hoy venga a dar cuentas de un informe... del informe oportuno. Para su primer... la lectura del primer y único punto del orden del día tiene la palabra la señora vicepresidenta.

## Informe

**LA SECRETARIA (SEÑORA VALLEJO QUEVEDO):**

Gracias, presidente. Señorías, buenas tardes. **Comparecencia del excelentísimo señor presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León para la presentación del Informe “Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León”, del Consejo de Cuentas de Castilla y León.**

**EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):**

Como ya he dicho, tiene la palabra don Mario Amilivia González, el presidente del Consejo de Cuentas, sin límite de tiempo.

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN (SEÑOR AMILIVIA GONZÁLEZ):**

Muchas gracias, presidente. Buenas tardes, señorías. Muchas gracias por... por esas palabras tan cariñosas. Sin duda, yo también les he echado de menos.

Esta es la décima comparecencia del año y en ella voy a presentar un... un informe aprobado el pasado veintisiete de febrero sobre los planes de igualdad en los municipios mayores de 20.000 habitantes. Esta auditoría corresponde al departamento de entidades locales, que -como saben- dirige mi compañero, el consejero Emilio Melero, y ha sido coordinada técnicamente por el subdirector de fiscalización, Alberto Melero, que también nos acompaña; y a ambos hago un reconocimiento.

Con este informe el Consejo de Cuentas alcanza ya la cifra de 300 auditorías presentadas en estas Cortes, de las cuales 147 -prácticamente la mitad- han sido objeto de comparecencia en las 69 convocatorias celebradas durante este mismo



mandato y, por lo tanto, presentadas en mi condición de presidente. Tras la presente sesión, quedan 10 auditorías de las 12 aprobadas durante el presente ejercicio, a la espera de ser presentadas, todas ellas publicadas en los últimos 6 meses. En estos momentos, la actividad de la institución comprende 49 trabajos en diferentes fases de tramitación.

Al ser esta la primera sesión del último período de sesiones de esta legislatura, sí me gustaría señalar sucintamente tres ideas. La primera, que, a la vista... lo que parece obvio de un calendario presumiblemente electoral, en todo caso en... en el mes de... de enero o a partir del momento de la convocatoria de las elecciones, el Consejo de Cuentas se plantea presentar este año su Plan Anual de Fiscalizaciones, que es preceptivo para... para continuar con el trabajo ordinario; en un calendario anterior o... o muy anterior a lo que hacemos otros años. El Pleno del Consejo de Cuentas se plantea, en ese sentido, presentarles un Plan Anual de Fiscalizaciones presumiblemente a finales de octubre con el objetivo de que pudiera ser aprobado, en todo caso, antes del final de este... de este año.

Y, en segundo... en segundo lugar, mi propósito y el del Pleno es intentar presentar todas las fiscalizaciones aprobadas en este mandato, es decir, que son... sean parte de este mandato; es decir, quedan 10 fiscalizaciones pendientes -lógicamente, se irán aprobando consecutivamente en el tiempo alguna más-, y mi idea sería, si a sus señorías les parece bien y a la... y a la Mesa de esta Comisión, llegado el caso, celebrar alguna Comisión de carácter escoba, de tal forma que todas las fiscalizaciones que se han aprobado en este mandato sean presentadas en este mandato o en esta legislatura. Reitero que en este momento son 10, sin perjuicio de que se irán presentando nuevas fiscalizaciones. Tendríamos escaso dos... dos comparecencias: una escoba de carácter local, llegado el caso; otra, de carácter autonómico. Y yo creo que cumpliríamos con nuestra obligación, que es comparecer ante estas Cortes y dar por cumplido todo... todo el trabajo de esta legislatura.

Entrando ya en el... el contenido del informe, la fiscalización se ha realizado en 14 ayuntamientos: los correspondientes a las 9 capitales de provincia y otros 5 municipios con más de 20.000 habitantes. Quedaron fuera Ponferrada y San Andrés del Rabanedo porque estaban siendo objeto de una fiscalización excusiva... exclusiva.

En primer lugar, me referiré al marco normativo que fundamenta esta fiscalización. Como saben sus señorías, la igualdad por razón de sexo es un principio jurídico universal recogido en numerosos textos internacionales, tanto en el ámbito de las Naciones Unidas como de la Unión Europea. En España, la Constitución recoge en su Artículo 14 como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre otras, por razón de sexo. Además -como saben sus señorías-, consagra la obligación por parte de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea efectiva.

Consecuentemente, en el año dos mil siete se aprueba en nuestro país la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece las medidas para combatir todas las manifestaciones de discriminación y garantizar la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Sobre el papel específico de las entidades locales, la mencionada ley señala en su Artículo 21.2 que las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con el resto de las Administraciones públicas.



A su vez, el Real Decreto-ley 9/2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, modificó la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, de mil novecientos ochenta y cinco, asignando a los municipios competencia propia en materia de actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género. También prevé, asimismo, la posibilidad de que la Administración general del Estado y de las Comunidades Autónomas deleguen en los municipios la prevención de la violencia contra la mujer. Ya desde mil novecientos noventa y ocho, la Ley 1/1998, de Régimen Local de Castilla y León, en su Artículo 20.1 regula las competencias municipales, entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos de la legislación estatal y autonómica.

En el ámbito competencial autonómico, es el propio Estatuto de Castilla y León en su Artículo 70.1.11 el que establece como competencia exclusiva de la Comunidad la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género. En este sentido, la Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, contempla el marco de actuación para fomentar la igualdad de la mujer conforme a lo previsto en el Estatuto de Autonomía, mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género. A este respecto, la Agenda para la Igualdad de Género 2020 constituye el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades.

Dicho esto, por otro lado, a los efectos de la fiscalización que hoy nos ocupa, hay que aludir igualmente a la normativa reguladora de la Función Pública. Desde este punto de vista, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de dos mil quince, en su disposición adicional séptima, prevé la aprobación por parte de las Administraciones públicas de planes de igualdad, de trato y de oportunidades.

A tenor de lo expuesto, existe un doble aspecto, una doble perspectiva, una doble vertiente, que se deduce de la normativa vigente del impulso a la igualdad entre hombres y mujeres en las entidades locales: la primera se dirige al interior de las entidades en lo que tiene que ver con el acceso al empleo público y la igualdad de trato laboral; y la segunda hacia el exterior, en lo que se refiere al desarrollo y aplicación de políticas públicas de igualdad dirigidas a los vecinos, así como la lucha contra la violencia de género. La forma en que se instrumentan estas actuaciones administrativas y políticas son los planes municipales de igualdad, que, en función de esa doble perspectiva, pueden ser internos y externos.

El informe realizado es una fiscalización combinada de legalidad y operativa: legalidad en la medida en que, por un lado, verifica el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad; y, por otro, analiza las actuaciones desarrolladas por las entidades locales para hacer efectivo dicho principio. No ha habido limitaciones al alcance de los trabajos, habiendo tenido los ayuntamientos una actitud general de colaboración. Y dentro del plazo concedido, únicamente presentó alegaciones el Ayuntamiento de Laguna de Duero, dando lugar a las modificaciones reseñadas en el informe definitivo mediante notas a pie de página.

Seguidamente, procedo a exponer de manera sintética los aspectos más destacables de las 41 conclusiones que expresan el resultado de los trabajos. En



primer lugar, sobre el análisis de los planes municipales de igualdad externos. En relación con su tramitación, hay que señalar que los catorce ayuntamientos han aprobado planes municipales de igualdad. Todos están en vigor, salvo el del Ayuntamiento de Segovia, que ha manifestado que no pretende realizar más planes al considerar que este tipo de políticas se canaliza más eficazmente con un equipo técnico específico de igualdad. Los planes de los Ayuntamientos de Salamanca y Laguna de Duero se consideran tácitamente prorrogados hasta la elaboración de un nuevo plan que está en curso, y los de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda no establecen una duración específica.

La aprobación de los planes ha correspondido mayormente... mayoritariamente al Pleno de los Ayuntamientos y ha venido procedida previamente de compromisos de carácter institucional. Todas las entidades han dado publicidad a su plan por diversos medios, principalmente en su página web, cumpliendo así con la normativa de transparencia y de buen Gobierno.

En lo relativo al diagnóstico previo de los planes como forma de identificar las necesidades preexistentes, todos, salvo Arroyo de la Encomienda, lo han realizado, analizando aspectos demográficos en ámbitos como el laboral, educativo y el de lucho... lucha contra la violencia de género.

Como conclusiones comunes a todos los diagnósticos, destaca la existencia de una población envejecida, con un mayor número de mujeres que viven solas; la desigualdad en el empleo por la dificultad para conciliar la vida familiar y personal; la brecha de género entre quienes no tienen estudios; y la escasa participación de las mujeres en la esfera pública y puestos de responsabilidad.

En lo referente al contenido de los planes, todos definen objetivos y organizan medidas a través de varias líneas estratégicas de actuación, destacando las de educación, empleo, participación y violencia de género. Tan solo los Ayuntamientos de Palencia, Soria, Aranda de Duero y Medina del Campo fijan en su plan un calendario específico o marcan un plazo para sus actuaciones; Salamanca lo hace a través de sus indicadores y Zamora señala que habrá programaciones anuales de ejecución.

En cuanto al seguimiento y evaluación de los planes, todos prevén actuaciones, a excepción de los Ayuntamientos de Aranda de Duero y Arroyo de la Encomienda, en los que, no obstante, se prevé la... la creación de una comisión específica para ello. A pesar de prever dicho seguimiento, los planes de Ávila, Burgos, León y Miranda de Ebro no han establecido indicadores de cumplimiento. Los de los Ayuntamientos de Ávila, Palencia, Salamanca, Soria, Laguna de Duero y Medina del Campo contemplan un seguimiento anual que dará lugar a un informe específico. Los Ayuntamientos de Burgos, Valladolid y Zamora contemplan un seguimiento o evaluación continua, pero no definen cuándo se emitirá dicho informe.

La responsabilidad del seguimiento y evaluación recae, en la mayor parte de los planes, en el Consejo municipal o sectorial de igualdad o de la mujer o una Comisión de seguimiento y evaluación creada *ex profeso*.

En relación a la financiación y coste de las medidas, la mayor parte de las entidades ha financiado sus actuaciones en materia de igualdad tanto con recursos ajenos, entre los que destacan los provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, como con recursos propios, y también de la Junta de Castilla y León,



que ha concedido subvenciones a la mayoría de los ayuntamientos. Destaca el gasto realizado y el coste de las actuaciones llevadas a cabo por los Ayuntamientos de Soria, Valladolid, Burgos y Palencia.

Finalizo el análisis de los planes externos con la comprobación de la ejecución de las medidas de formación contra la violencia de género y de asociacionismo ciudadano. Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda han realizado las medidas previstas contra la violencia de género, pero sin indicadores de cumplimiento y sin temporización. El resto de las entidades también cumple, si bien con algunas desviaciones sobre lo previsto en los Ayuntamientos de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo.

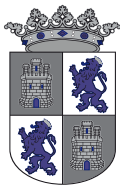
En materia de participación y asociacionismo, los Ayuntamientos de León y Arroyo de la Encomienda realizan las acciones previstas, a pesar de la falta de indicadores específicos y la ausencia de un calendario. En el caso de los Ayuntamientos de Burgos y Miranda de Ebro, las actuaciones se ajustan tan solo parcialmente a las previstas en sus respectivos planes en esta materia. El resto de los ayuntamientos, a excepción de Medina del Campo, que no ha realizado ninguna de las actuaciones, han llevado a cabo las acciones previstas en esta materia, si bien se producen desviaciones en los casos de Valladolid, Zamora, y faltan indicadores en Soria y Laguna de Duero.

El segundo bloque de conclusiones analiza los planes de igualdad internos para los empleados públicos. En relación con su tramitación, en primer lugar. Once de los catorce ayuntamientos han aprobado, previa negociación colectiva, un plan interno de igualdad para los empleados, conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo, no han aprobado este plan interno los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, si bien en los tres casos se han dado pasos para su elaboración.

Los planes de todas las entidades, salvo los de León y Palencia, estaban vigentes al inicio de la última legislatura, si bien tan solo los Ayuntamientos de Zamora y Laguna de Duero los aprobaron en dicho momento. León formalizó en abril de dos mil veinticuatro un nuevo plan interno de igualdad y Palencia tiene en elaboración otro nuevo. En la tramitación de estos planes, todos los ayuntamientos han adoptado compromisos en defensa de la igualdad de trato y oportunidades y de la lucha contra la discriminación.

En la mayor parte de las entidades los planes fueron aprobados por el Pleno. En todos los ayuntamientos se ha constituido una Comisión de Igualdad, si bien este órgano no ha sido en todos los casos el encargado de elaborar dicho plan. Los Ayuntamientos de Salamanca y Zamora, Laguna de Duero y Medina del Campo han remitido sus planes al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente del Ministerio para la Transformación Digital y la Función Pública. Por su parte, los Ayuntamientos de Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda los remitieron al Registro de Planes de Igualdad de las empresas. Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León y Palencia no lo hicieron a ninguno de los dos registros mencionados.

Todos los ayuntamientos llevaron a cabo medidas de publicidad o difusión de sus planes de diversas formas, o bien se encontraban en ese momento -en el momento de la fiscalización- diseñándolas.



En lo relativo al diagnóstico previo de los planes internos, todos los ayuntamientos lo han realizado: en la mayoría de los casos, por la propia entidad; tan solo León y Laguna de Duero contrataron... llevaron a cabo una contratación externa para su elaboración. En ningún caso se detectan vulneraciones de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la condición de empleado público ni tampoco en la carrera y promoción profesional, conforme a lo previsto en la normativa de Función Pública y en la Ley Orgánica de Igualdad. Tampoco se detecta la vulneración del fundamento de actuación de igualdad de trato entre hombres y mujeres establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter general, se observa que la masculinización es mayor en el personal funcionario y laboral fijo; y la feminización en el personal interino y en el de carácter eventual. Por grupos, la preponderancia masculina es más evidente en los grupos C1, C2 y E; y la femenina en el grupo A2. Con carácter general, los servicios de policía y de extinción de incendios son los más masculinizados; y los servicios sociales, los más feminizados. Como causa predominante, la mayoría de los diagnósticos se refiere al factor de antigüedad del personal y al rol de género arrastrado de tiempos pasados. Todos los diagnósticos coinciden en referirse a la necesidad de potenciar la formación en igualdad y coinciden igualmente en hacer referencia a la promoción del lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y convocatorias.

Por lo que se refiere al contenido de los planes internos, señalar lo siguiente: todas las entidades establecen objetivos, así como medidas a adoptar para su consecución conforme a lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; las personas o áreas responsables, indicadores y calendario de actuaciones se incluyen en los planes de forma desigual. Con carácter general, los planes recogen las áreas de intervención previstas en la ley orgánica de igualdad y todos incluyen las áreas relacionadas con el acceso al empleo público, promoción profesional, formación y conciliación. Además, con carácter general, se prevé un protocolo negociado frente al acoso sexual, que comprende lo previsto en el Artículo 62 de dicha ley. El Ayuntamiento de Valladolid preveía este protocolo en su anterior plan, pero no en el nuevo; y en el Ayuntamiento de Segovia, el protocolo se hallaba en proceso de negociación. Todos los planes declaran la importancia del principio de igualdad, el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal, el reparto equitativo de responsabilidades, la utilización del lenguaje inclusivo, y la sensibilización e impartición de acciones de carácter formativo.

En cuanto a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público evitando cualquier tipo de discriminación, las medidas de acción positiva relacionadas con el acceso, selección y promoción del personal se ajustan al Estatuto Básico del Empleado Público y a la Ley Orgánica de Igualdad, resultando razonables y proporcionadas. No obstante, algunos ayuntamientos prevén medidas de discriminación positiva en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal en casos de empate; así como la ponderación de pruebas físicas y adaptación de varemos con perspectiva de género, cuya ejecución tan solo es posible -como saben sus señorías- aplicando un juicio de proporcionalidad conforme a la doctrina clásica del Tribunal de Cuentas y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre posibles conflictos entre derechos constitucionales.

Los Ayuntamientos de Ávila, León, Salamanca, Segovia, Valladolid y Medina del Campo incluyen este tipo de medidas para el desempate de los procedimientos,



si bien dichos ayuntamientos, salvo los de Salamanca y Medina del Campo, se refieren también a la aplicación previa de los criterios legales de desempate por medio de una prelación de méritos. En todo caso, la aplicación de esta medida debe correr paralela a la ejecución de acciones de carácter complementario que tengan como finalidad la promoción o difusión que reduzca la vigencia de las mismas.

Por su parte, los Ayuntamientos de Burgos, León, Palencia, Salamanca y Segovia ponderan pruebas físicas en los procesos selectivos en caso de impacto negativo de género. Su justificación y proporcionalidad pasaría por un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de este tipo de puestos de trabajo de exigencia física en virtud de las tareas que los mismos atribuyen. Sobre ello, el Artículo 61.2 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que los procedimientos de selección deben cuidar especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados.

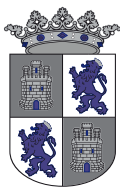
En materia de retribuciones, la mayoría de las entidades no han detectado riesgos ni han previsto medidas concretas. No obstante, el Ayuntamiento de Ávila ha previsto ayudas en forma de gasto social; el de Segovia propone homogeneizar los complementos específicos, de forma que se produzca la equiparación salarial entre puestos donde se realizan trabajos de igual valor; y el Ayuntamiento de Laguna de Duero propone ajustar los valores finales de los puestos para solucionar las desigualdades existentes entre el personal laboral y el de carácter funcionario. Además, los Ayuntamientos de León y Segovia han previsto actuar sobre el complemento de productividad, lo que podría resultar en contra de lo previsto en la ley y el reglamento de retribuciones.

En cuanto al seguimiento y evaluación de los planes, los once ayuntamientos que cuentan con los... con planes internos lo tienen previsto, si bien tan solo han efectuado este seguimiento Ávila, Burgos, Salamanca, Segovia y Valladolid. No obstante, León señala que, si bien no ha realizado una evaluación formal, sí se ha producido un seguimiento de hecho por la Sección de Políticas de Igualdad.

Sobre los cinco ayuntamientos que han efectuado seguimiento y evaluación, el de Ávila recoge en una memoria posibles acciones de mejora y el establecimiento de un método de evaluación de cada medida. Burgos, Salamanca y Segovia han dado como cumplidas aproximadamente la mitad de las medidas previstas en sus planes. Valladolid... en Valladolid las medidas evaluadas como cumplidas con respecto al total han sido mayores que en el resto de los ayuntamientos.

Con respecto a la financiación y coste de las medidas de los planes internos, la mayor parte de los ayuntamientos ha financiado con recursos propios las acciones ejecutadas. Tan solo Palencia y León han recibido fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Concluyo el análisis de los planes internos con la comprobación de la ejecución de los cursos de formación sobre igualdad y de las campañas de promoción sobre la corresponsabilidad de las cargas familiares y medidas de conciliación. De los once ayuntamientos con planes internos, el único que no ha cumplido con las medidas de formación es el de Arroyo de la Encomienda, que no ha realizado ninguna actuación. Finalmente, Burgos, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo no han llevado a cabo la promoción de la conciliación. En



Salamanca y Segovia la medida se encuentra en proceso de realización. León y Laguna de Duero justifican la difusión, si bien no se corresponde con los indicadores definidos en los planes.

Como resultado dicho, la... el Consejo de Cuentas emite la siguiente opinión: los ayuntamientos fiscalizados han cumplido con su competencia legalmente atribuida sobre promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y lucha contra la violencia de género, utilizando como instrumentos de actuación los planes externos de igualdad de oportunidades.

Asimismo, mayoritariamente, los ayuntamientos han cumplido con su obligación de aprobar un plan interno de igualdad de los empleados públicos como compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y contra... y con la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, donde no se ha aprobado este plan en el ámbito temporal de la fiscalización, el mismo se halla en fase de tramitación.

Con carácter general, se han cumplido los requisitos de registro de los planes, excepto en Ávila, Burgos, León y Palencia, así como los requisitos de publicidad, salvo en Laguna de Duero. Su contenido se ajusta con carácter general a la normativa básica reguladora de la función pública y a la ley orgánica de igualdad.

Todos los ayuntamientos han previsto el seguimiento y evaluación de sus planes y de los objetivos definidos en los mismos, si bien no lo han efectuado en León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo. Hasta aquí la... la opinión.

Como consecuencia de las 41 conclusiones y de la opinión que acabo de... de relatar, el Consejo de Cuentas realiza 10 recomendaciones.

En primer lugar, sobre los planes municipales externos: de igualdad o planes externos, el Ayuntamiento de Segovia debería aprobar un nuevo plan; los Ayuntamientos de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda deberían fijar la duración de sus planes; Ávila, Burgos, León, Segovia, Valladolid, Zamora... Zamora, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo deberían fijar en su plan municipal un calendario de actuaciones; a su vez, Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda deberían, como forma de evaluación, definir indicadores de cumplimiento.

En segundo lugar, sobre los planes de igualdad de empleados públicos o planes internos: Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro deberían aprobar un plan en esta materia; Ávila, Burgos, León y Palencia deben remitir sus planes al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas; también debe remitirlos a este registro Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda, a pesar de que los enviaron al Registro de planes de empresas; Burgos, Laguna de Duero y Medina del Campo deberían dar publicidad a sus planes internos en la forma prevista en la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno; en caso de empate entre candidatos en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal, los Ayuntamientos de Salamanca y Medina del Campo deben prever que las convocatorias se remitan a los criterios objetivos de desempate legalmente establecidos y aplicar otro tipo de acciones positivas antes de adoptar medidas de discriminación positiva en favor de uno de los sexos.



Los ayuntamientos deben realizar un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo, en virtud de las funciones y... y tareas atribuidos a los mismos, a efectos de que la ponderación de pruebas físicas y adaptación de baremos con perspectiva de género resulten razonables y proporcionados. León, Palencia, Zamora y Arroyo de la Encomienda, así como Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos previstos en sus planes internos con la periodicidad establecida.

Y, por último, sobre la ejecución de los planes: Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo deberían llevar a cabo las medidas previstas sobre formación contra la violencia de género; también en esta materia de participación ciudadana y... y también en materia de participación ciudadana y asociacionismo, Burgos, Soria, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro y Laguna de Duero deberían cumplir sin desviaciones con lo previsto en su plan municipal, y Medina del Campo debe realizar las acciones programadas en esta materia; finalmente, Arroyo de la Encomienda debería impartir a su personal formación en materia de igualdad; y Burgos, León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo deberían difundir medidas de conciliación verificando el cumplimiento de estas acciones mediante los indicadores definidos en los propios planes.

Esto es todo por mi parte. Muchas gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Muchas gracias. Abrimos un turno de intervención por parte de los grupos parlamentarios. En primer lugar, tiene la palabra, en representación del Grupo UPL-Soria ¡Ya!, el procurador don José Ramón García Fernández, por un tiempo máximo de diez minutos.

#### EL SEÑOR GARCÍA FERNÁNDEZ:

Muchas gracias, señor presidente. Buenas tardes a todos los presentes. Muchas gracias al señor Amilivia por la exposición de este informe, y muchas gracias también al equipo presente y no presente por la elaboración de dicho informe.

Se debate un informe que consideramos que es bastante relevante sobre el cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad en los municipios de más de 20.000 habitantes dentro del Plan Anual de Fiscalizaciones del dos mil veintitrés, es decir, ya estamos en el veinticinco, entonces ya han pasado dos años; esperemos que muchas de las recomendaciones que se han mencionado aquí pues los ayuntamientos hayan tomado nota y las estén realizando.

Conviene recordar desde el inicio de este análisis que no se incluye a Ponferrada y a San Andrés porque parece ser que tienen una auditoría propia, y, por lo tanto, se refiere a otros municipios que sí han sido objeto de esta revisión y que son mayores de 20.000 habitantes.

El informe recoge 41 conclusiones distribuidas en 4 apartados fundamentales y los voy a repasar por grupos, ¿no?, para ver o dejar claro la ruta de lo que funciona y de lo que no en nuestros ayuntamientos.



En cuanto al cumplimiento normativo de la elaboración de planes de igualdad, vemos que el Consejo de Cuentas constata que, aunque la mayoría de municipios han aprobado planes de igualdad, no todos cumplen con los requisitos legales básicos. En algunos casos faltan diagnósticos previos rigurosos, imprescindibles para diseñar medidas eficaces. Se observa también el... el retraso o retraso en la aprobación o actualización de los planes, incumpliendo los plazos establecidos. Y, además, no siempre se garantiza la negociación colectiva y la participación sindical en su elaboración. La conclusión es clara: tener un plan aprobado no basta; hay que garantizar que se elabore conforme a la ley, con participación y con análisis de la realidad concreta de cada plantilla.

En cuanto al contenido y alcance de los planes –el segundo bloque de conclusiones–, analiza el contenido material de los planes de igualdad. Aquí se aprecia una falta de homogeneidad: mientras algunos municipios incluyen medidas completas en formación, conciliación, promoción profesional o protocolos contra el acoso, otros lo hacen de manera parcial o insuficiente. El Consejo subraya que muchos planes se limitan a enumerar objetivos, pero carecen de indicadores concretos y medibles que permitan evaluar su grado de cumplimiento. También señala que en demasiados casos no se asigna un presupuesto específico, lo que convierte al plan en una declaración de intenciones sin capacidad real de ejecución. Tenemos documentos que en algunos ayuntamientos son sólidos y útiles, pero en otros queda en papel mojado, como advierte expresamente el Consejo.

En cuanto a la implantación y seguimiento y evaluación –que es el tercer apartado de este informe–, lo... aborda lo que a mi juicio es un punto más delicado: la implantación y el seguimiento. El Consejo detecta que los sistemas de evaluación son en general incompletos o inexistentes. Se realizan pocas memorias de seguimiento y, cuando se hacen, carecen de la profundidad necesaria para valorar el impacto real de las medidas. Falta... falta transparencia, la ciudadanía en muchos casos no tiene acceso a información clara sobre los resultados de estos planes.

El Consejo insiste en que un plan que no se evalúa ni se sigue de forma periódica, sencillamente, no cumple su función. Y advierte que la ausencia de indicadores convierte la igualdad en... en un objetivo difuso, imposible de medir y, por tanto, de garantizar.

En cuanto al cuarto apartado, las recomendaciones y propuestas de mejora, vemos que en este apartado encontramos pues podríamos decir una guía, ¿no?, de las buenas prácticas, ¿no?, que sería elaborar planes siempre a partir de diagnósticos actualizados y completos; garantizar la participación de la representación sindical y del personal municipal en todas las fases –diseño, aplicación y evaluación–; establecer indicadores objetivos y cuantificables que permitan medir avances y detectar carencias; dotar presupuestariamente los planes, asegurando recursos suficientes para ejecutar las medidas previstas; reforzar la transparencia, publicando los planes y los resultados de su ejecución para conocimiento de la ciudadanía; y, sobre todo, institucionalizar sistemas de seguimiento y evaluación periódica para que no dependa de la voluntad política de cada legislatura, sino que sea una obligación establecida y verificable.

Son 41 conclusiones, que nos traslada el Consejo de Cuentas, que deben de... de servir de espejo donde nos muestra luces y sombras; avances que



consideramos que son indudables, pero también hay carencias graves. La igualdad no se garantiza solo con leyes ni con documentos, sino con recursos, evaluación y compromiso real.

El Consejo lo advierte sin ambigüedades: sin presupuesto, sin indicadores y sin seguimiento los planes de igualdad corren el riesgo de... de convertirse en meras formalidades administrativas, y eso es algo que no podemos permitirnos como sociedad. Y ahí debería la Junta ser la garante del buen desarrollo y eficacia de estos planes de igualdad. La Junta y las corporaciones locales tienen ahora la responsabilidad de recoger estas conclusiones y aplicarlas.

Con lo cual, bueno, lo que he dicho al principio, espero que las recomendaciones que ha dado el Consejo de Cuentas, diez recomendaciones, que consideramos que son importantes -no las voy a repetir-, pues tomen... las tomen en... en consideración y las hayan realizado o realicen, porque -como digo- este informe es sobre el año... del año veintitrés y la auditoría se ha hecho en este año. Es decir, que estamos en el veinticinco, han pasado dos años, y esperemos los ayuntamientos se hayan... o los municipios, o los ayuntamientos de los municipios -perdón- se hayan... hayan tomado cuenta de ello y lo estén ejecutando como... como se debe. Muchas gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Gracias. Tiene la palabra, en representación del Grupo Parlamentario Vox Castilla y León, la procuradora doña Susana Suárez Villagrà, por un tiempo máximo de diez minutos.

#### LA SEÑORA SUÁREZ VILLAGRÀ:

Muchas gracias, señor presidente. Y, bienvenido de nuevo, señor Amilivia y a todo su equipo. Voy a ser breve.

En primer lugar, agradecemos los informes que emite siempre el señor Amilivia, pero en este caso no sé qué hacemos en una Comisión de Economía y Hacienda tratando temas ideológicos o determinando si se da cumplimiento o no de un asunto ideológico, como son los planes de igualdad y la ideología de género.

Y en segundo lugar, porque desde Vox creemos que estos planes ideológicos son innecesarios, ya que ya existe en nuestra Constitución -como muy bien ha dicho el señor Amilivia-, recogido en el Artículo 14, el derecho a la igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. En el Estatuto Básico del Empleado Público -como también ha dicho- también se hace una mención a las cuestiones referidas a la igualdad. Es decir, que ya existen leyes con un amplio desarrollo legislativo donde está reconocida la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Y, todo esto, sin mencionar al Estatuto de los Trabajadores, donde aparecen grandes referencias a la igualdad laboral. Si un ayuntamiento necesita un plan de igualdad es porque no están cumpliendo ni con la Constitución española ni con el Estatuto Básico del Empleado Público.

Estamos en contra porque muchos planes de igualdad incorporan lo que llaman el lenguaje sectario, que vemos también que... que lo adopta el Consejo de Cuentas; o la perspectiva de género, que va más allá de la igualdad legal entre hombres y mujeres, y supone una ideología oficial; esa misma ideología que comparten socialistas y populares: la ideología de género.



Discriminan a la mujer al situar a la mujer como un colectivo débil o incapaz por tener medidas diferenciales en la selección, valoración bajo la perspectiva de género y cuotas de igualdad. Para Vox, el mérito, la cualificación y la capacidad individual de la persona deberían primar siempre. Muchos de esos planes suponen un despilfarro de dinero público, subvenciones excesivas o gestión burocrática que no se traduce en mejoras reales.

Esos datos sí sería bueno conocerlos: cuánto dinero se destina para la elaboración de los planes de igualdad y saber quién se ha beneficiado de ellos, de esos costes de las actuaciones de los planes llevados a cabo.

Mientras populares y socialistas se dedican a hacer planes de igualdad que no solucionan ningún problema a los trabajadores ni a las mujeres, España sigue registrando numerosos y desastrosos números de paro femenino en Europa.

No se cumplen los objetivos. Y lo peor de todo: no olvidemos que los planes de igualdad a nivel municipal son una de las herramientas para llevar al terreno los compromisos del Partido Popular y del Partido Socialista con la macabra Agenda 2030. Esa sí es su finalidad. Es la única finalidad de los planes de igualdad: cumplir con la Agenda 2030.

Así que termino como empecé esta intervención. No entiendo qué hace el Consejo de Cuentas informando en esta Comisión sobre si se da cumplimiento o no de un asunto ideológico vinculado a la Agenda 2030 en una Comisión de Economía y Hacienda. Eso sí, nos quedamos sin saber cuánto supone todo este negocio para el bolsillo de los ciudadanos de Castilla y León. Muchas gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Gracias. Tiene la palabra, en representación del Grupo Parlamentario Socialista, el procurador don Eugenio Miguel Hernández Alcojor, por un tiempo máximo de diez minutos.

#### EL SEÑOR HERNÁNDEZ ALCOJOR:

Muchas gracias, señor presidente. Buenas tardes, señorías. Señor Amilivia, muchas gracias de nuevo por su décima comparecencia en lo que va de año aquí en esta Cámara. Se nos da cuenta en el día de hoy sobre el informe de fiscalización, sobre el grado de cumplimiento de la normativa en planes de igualdad por 14 ayuntamientos de más de 20.000 habitantes. Y -como se ha dicho aquí-, pues, evidentemente, lo que se trata es de informar sobre el grado de cumplimiento de una norma, que además contempla y conlleva un... aparejado un dinero, un importe económico, por tanto, es lógico que se establezca y se estudie aquí, como, por ejemplo, también hemos estudiado en más de una ocasión, por ejemplo, el cumplimiento de los ayuntamientos en medidas de seguridad. Por tanto, no solo se traen estrictamente asuntos de... económicos como tal, pero que sí están relacionados con la economía, en este caso, municipal, de las entidades locales.

A este respecto hay que indicar que en España las Administraciones públicas, incluyendo, por supuesto, los ayuntamientos, están legalmente obligadas a implementar planes de igualdad para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en el empleo público, con independencia del número de personas empleadas. Como indica



el informe: la fundamentación básica emana de la Constitución española, donde en su Artículo 14 se indica el derecho a la igualdad entre las personas ante la ley, así como en el Artículo 9, que consagra la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y real, y no solo algo escrito sobre un papel. Parece que todavía hay partidos políticos que esto no lo contemplan o no lo llegan a comprender.

La obligatoriedad de los ayuntamientos viene recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de marzo de... de ese año, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el caso de los ayuntamientos, el objetivo de los planes de igualdad locales no es otro que la identificación de medidas prácticas y acciones que lleven a la erradicación de desigualdades de género existentes -que las hay-, así como la prevención de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Para completar el marco del asunto que estamos tratando hoy, hay que indicar que los ayuntamientos son y fueron una pieza clave dentro del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, cuya firma supuso que los ayuntamientos pasaran a contar con competencias en materia de violencia de género, atención y protección de las víctimas; pero también en políticas o en promoción de políticas de igualdad, el caso que hoy estamos aquí debatiendo.

Dicho todo esto, el informe que nos ocupa recoge el grado de cumplimiento en materia de igualdad de los y en los ayuntamientos de Castilla y León de más de 20.000 habitantes, todo ello referido al año dos mil veintitrés. Si hubiera que resumir en pocas palabras los resultados del informe, se podría decir que hay un alto índice en el cumplimiento normativo de la existencia de los planes de igualdad por parte de las entidades locales fiscalizadas, pero no tanto en la... en la elaboración y ejecución de las acciones que en ellos se contemplan. Es decir, tal y como se indica por parte del Ministerio de Igualdad, colectivos y gran parte de la sociedad española y también, ¿cómo no?, castellano y leonesa, queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad.

Quiero recordar de nuevo que la Ley sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres es del dos mil siete, es decir, han pasado ya dieciocho años y esa igualdad real aún no existe. Pero aún más antigua es la Ley 1/2003, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León; tiene, por ejemplo, objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de sexo. Algo, señor presidente, y algo, señorías, que lamentablemente existe -repito-, por mucho que haya partidos que esto no lo quieran ver.

Llama la atención que haya ayuntamientos que cuenten con planes de igualdad externos -es decir, para la ciudadanía en general-, que incluso cuenten todos ellos, o casi todos, al menos hasta el año dos mil veintitrés, con Concejalías de Igualdad -a partir del año dos mil veintitrés hay ayuntamientos que no, y ahora me referiré a ellos-, pero que no tengan aún un plan interno para sus empleados. De los ayuntamientos fiscalizados, por ejemplo, nos encontramos que ni Zamora, ni Aranda de Duero, ni Arroyo de la Encomienda cuentan con la figura del agente de igualdad. Si nos miramos y nos referimos a los ayuntamientos que no cuentan con un plan de igualdad interno, en el caso de Miranda de Ebro, con fecha diecinueve de junio del dos mil veinticuatro, se ha adjudicado mediante concurso el diseño y elaboración



del I Plan de Igualdad de empleados en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, con un plazo para su realización de once meses. Entendiendo, por lo tanto, que este grupo, en mayo-junio, tendrán o habrán tenido en su poder dicho plan para que -entiendo yo- sea aprobado por el órgano respectivo.

En lo que corresponde a Aranda de Duero, si uno entra en la página web, lo único que encuentra es una resolución por parte de la Alcaldía, publicada en el Boletín, donde se aprobaba... -y estamos hablando de septiembre de dos mil veintiuno- aprobación inicial del plan municipal de igualdad redactado por el departamento de personal en la forma obrante en el expediente. No hay nada más a ese respecto.

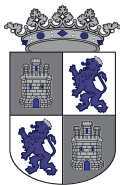
Y, por tanto, también, y, por último, en cuanto al Ayuntamiento de Soria, a pesar... y esto hay que también recalcar que cuenta ya con el III Plan de igualdad para la ciudadanía de Soria, es decir, un plan externo, no se cuenta... al menos no está publicado -y este... esta señoría, este procurador no lo... lo desconoce-, no hay un plan de igualdad de los empleados, lo cual ha sido también denunciado por sindicatos y Oposición.

En relación con los planes de igualdad del resto de ayuntamientos fiscalizados, en el informe queda perfectamente claro que se precisa poner foco por parte de las entidades locales en diferentes aspectos tanto formales como de ejecución de los propios planes, pero que, en definitiva, son incumplimientos normativos.

Resulta llamativo que tan solo cuatro ayuntamientos de los catorce analizados establezcan un calendario de actuaciones para cumplir así con sus planes de igualdad externos. Por eso el informe indica que hay ayuntamientos que sus respectivos planes no han sido registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas; ayuntamientos que no han publicado sus planes, incumpliendo el principio básico de transparencia y buen gobierno; ayuntamientos también que no hacen un seguimiento de sus propios planes ni la evaluación de estos, lo que impide ver si realmente son efectivos o precisan de una modificación o un cambio en dichas políticas. Hay algunos ayuntamientos en los que sus planes no se recoge, por ejemplo, la proporcionalidad deseable con perspectiva de género para el acceso a puestos en los que se precisa de pruebas físicas para su desempeño, y otros ayuntamientos en cuyos planes no se recoge cómo actuar ante empates en procesos selectivos, cuando se debiera remitir a lo legalmente establecido. Esto no es ideología de género, sino que esto es practicidad, señorías. Hay ayuntamientos que no están impartiendo formación a sus empleados en materia de igualdad y otros en los que no se informa a los trabajadores de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

Con toda esta foto fija de la situación de igualdad entre los empleados públicos de los ayuntamientos más importantes de nuestra Comunidad, podríamos decir que el camino para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres es muy largo, aun lamentablemente sobre todo cuando debieran ser estos -es decir, los ayuntamientos- los que deben dar ejemplo al resto de la sociedad.

Les quiero recordar que la ley establece la obligatoriedad, por ejemplo, de contar con un plan de igualdad en todas aquellas empresas que superan los 50 trabajadores. Sin embargo, en Castilla y León, según un informe del año dos mil veintidós, la mitad de las empresas que cumplen estos requisitos -es decir, que superan los 50 trabajadores- no cuentan con un plan de igualdad.



Señorías, este informe hace referencia a catorce municipios de Castilla y León, concretamente, como he dicho, a los más grandes, que, naturalmente, son los que cuentan con más recursos y posibilidades para lograr el objetivo de la igualdad real. ¿Pero han parado a pensar qué está sucediendo en los 2.234 municipios restantes? Estamos hablando de un número muy importante de empleados y empleadas públicos que se ven afectados si no se realiza una política activa en materia de igualdad.

De ahí que para el Grupo Parlamentario Socialista nos parezcan acertadísimas las 41 conclusiones que se derivan del informe. Y, como hacemos siempre, hacemos nuestras las 10 recomendaciones que se proponen desde el Consejo de Cuentas; como ejemplo, la conclusión 7, que indica que todos los diagnósticos reflejan la existencia de una población envejecida, con mayor número de mujeres que viven solas, la desigualdad en el empleo por la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, la brecha de género entre quienes no tienen estudios y la escasa participación de las mujeres en la vida pública.

En Castilla y León, señorías, la brecha salarial es el... que es el porcentaje que indica la diferencia de lo que cobran las mujeres respecto a los hombres, es de un 18 % en el año dos mil veintitrés. Otro dato que se desprende del informe es la masculinización en el personal funcionario y laboral fijo, chocando, por el contrario, con la alta feminización del personal interino y eventual.

Desde estas Cortes deberíamos conseguir transmitir y exigir –y pongo exigir entre comillas– a esas entidades locales la realización y ejecución de los planes de igualdad entre sus empleados. Habrá partidos que, cuando llegue el momento de debatir las propuestas de resolución que presentemos a esta Cámara, votarán en contra alegando que no se puede ir en contra del principio de la autonomía municipal. Flaco favor, señorías, haremos al objetivo de lograr esa igualdad real.

Y lo tenemos claro: desde el año dos mil veintitrés, momento en que se realiza ese estudio, se han perdido en esta Comunidad... –por ejemplo, ayuntamientos como Burgos o Valladolid, con el Gobierno de PP, con Vox– la eliminación –y decía antes– de las Concejalías de Igualdad. No podemos permitir esto, señorías. Y tenemos que, entre todos, conseguir que esa igualdad real y efectiva que tantos... que tanto cacareamos los políticos en verdad sea así, y eso solo se puede hacer con planes de igualdad que realmente permitan que los hombres y mujeres que trabajan en el sector público de las Administraciones y, en este caso, de los ayuntamientos, trabajen en las mismas condiciones de igualdad. Muchas gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Gracias. Tiene la palabra, en representación del Grupo Parlamentario Popular, la procuradora doña Noemí Rojo Sahagún, por un tiempo máximo de diez minutos.

#### LA SEÑORA ROJO SAHAGÚN:

Gracias de nuevo, presidente. Buenas tardes, señorías. En primer lugar, quiero hacer lo que hago siempre, que es dar la bienvenida a esta casa –la casa de todos los castellanos y leoneses– al señor presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León, señor Amilivia, así como al equipo que le acompaña durante la tarde de hoy.



Quiero comenzar esta primera intervención con un gesto que considero necesario, expresando de este modo mi... mi agradecimiento y reconocimiento al Consejo de Cuentas, primero, por la labor que desarrolla de manera continuada, velando por la correcta fiscalización de la gestión económica y financiera del sector público de Castilla y León y de los distintos entes que lo integran, que sirve, en definitiva, para garantizar la legalidad, la regularidad y la eficacia en la utilización de los recursos públicos. Y segundo, y de forma más concreta, por la elaboración y presentación del informe que hoy analizamos en la sesión de hoy, centrado en la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, Plan Anual de Fiscalizaciones del año dos mil veintitrés.

Señor presidente, señor Amilivia, la fiscalización, tal y como viene reflejado en el propio informe, se ha realizado a catorce ayuntamientos con más de 20.000 habitantes, salvo Ponferrada y San Andrés de Rabanedo: por ser objeto de... de auditorías específicas, la primera ya publicada en dos mil veinticuatro y la segunda actualmente en elaboración.

Señor presidente, el compromiso del Partido Popular, de este grupo parlamentario, con la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres de esta tierra es inquebrantable e incuestionable. Se trata de un principio de carácter transversal cuya relevancia alcanza a todas las áreas y niveles de la Administración pública y, como no podía ser de otra forma, también alcanza a la propia Administración general de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Por eso mismo entendemos que conviene recordar y traer a colación de este informe que en el año dos mil veintiuno se aprobó el I Plan de igualdad en la Administración, una iniciativa pionera a nivel autonómico que está vigente hoy en día, y que durante los años veinticuatro y veinticinco se ha reforzado para priorizar la perspectiva de género en los ámbitos del empleo, la salud y la educación, y que ha desembocado en la publicación de acuerdos y planes específicos tanto para las Administraciones como para sectores de especial vulnerabilidad. Un plan cuyo seguimiento, actualización y mejora es continuo, de acuerdo con el diagnóstico realizado, y la... y la implementación se extiende a todos los organismos dependientes de la Junta.

Hecha esta primera observación, que -como digo- consideramos relevante a la postre del informe, queremos reconocer y destacar en toda su relevancia como derecho fundamental, tal y como establece nuestra Constitución española en su Artículo 14, la igualdad de las personas ante la ley, sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, el Artículo 9.2 de nuestra Carta Magna consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva.

En este marco, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es clara: todas las Administraciones públicas, y muy especialmente nuestras entidades locales, deben integrar activamente el principio de igualdad en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición... definición y presupuestación de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

En Castilla y León nuestro Estatuto de Autonomía lo refuerza, incluyendo la promoción de la igualdad de trato de oportunidades como competencia exclusiva,



con particular atención a las víctimas de violencia de género, y así se recoge en el Artículo 70.1.11 del mismo Estatuto.

Por ello, y a tenor del resto de la normativa que usted mismo ha mencionado hoy y que, como procede, se relata en el propio informe, la elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad en nuestros ayuntamientos no es una opción, sino que es un mandato legal y una responsabilidad ineludible.

Y es que estos planes son el instrumento fundamental para el desarrollo de políticas públicas de igualdad y de lucha contra la violencia de género. Dichos planes, tal y como se recoge en el informe, tienen una doble vertiente: los planes externos, dirigidos a la ciudadanía, que abarcan desde el ámbito laboral, la educación, la cultura, el deporte y la participación social, hasta la salud y, de manera crucial, la erradicación de la violencia de género; y los planes internos, orientados a los empleados públicos, en esto... en este caso de los propios ayuntamientos, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la conciliación y la prevención del acoso.

Este informe que hoy nos ha presentado en esta Comisión es el fruto –como usted bien decía– de una auditoría combinada de legalidad y... y operativa; es, en definitiva, un ejercicio de rigor y profesionalidad que nos aporta una visión clara y detallada de la situación en los catorce ayuntamientos analizados.

Así, tal y como se establece en las conclusiones relativas al análisis de los planes externos, prácticamente todos los ayuntamientos fiscalizados han realizado un diagnóstico previo a la aprobación del plan, analizando diversos aspectos demográficos, como en los ámbitos educativo, laboral o de lucha contra la violencia de género. La mayor parte de las entidades ha financiado con recursos propios y ajenos, como los provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, las actuaciones en esta materia, y además se resalta especialmente que la Junta de Castilla y León ha concedido subvenciones en esta materia a dichos ayuntamientos.

Entre los principios rectores de los planes, en todos destaca la transversalidad, la participación social de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad; la colaboración, coordinación y cooperación entre Administraciones públicas; la autonomía y el empoderamiento de las mujeres; e igualmente en todos ellos se recogen diversas acciones en materia de educación y empleo, así como medidas de participación, por ejemplo, a través del apoyo y fomento del asociacionismo ciudadano en favor de la igualdad de oportunidades y la lucha y prevención de la violencia de género a través de acciones de formación, asesoramiento, divulgación de guías, etcétera.

En cuanto al seguimiento y evaluación de los planes, todos ellos prevén –los... los de todos los ayuntamientos– actuaciones en este ámbito o, en su defecto, creación de una Comisión específica para ello.

En cuanto a las conclusiones relativas al análisis de los planes internos, la mayoría de los ayuntamientos han aprobado, previa negociación colectiva, un plan interno de igualdad para los empleados públicos, de conformidad con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; todos han adoptado un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; la mayoría de los ayuntamientos han publicado sus planes a través de las distintas plataformas; y todos ellos han llevado a cabo medidas de publicidad o difusión de sus planes a través de diversas formas.



Los planes de todas las entidades establecen varios objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público; y, con carácter general, se prevé un protocolo negociado frente al acoso sexual. En cuanto al seguimiento y evaluación de los planes y de los objetivos definidos en los mismos, todos ellos prevén actuaciones en este ámbito.

En cuanto al caso concreto de Laguna de Duero, municipio de mi... de mi provincia, de Valladolid, que realizó alegaciones al informe provisional, dos de estas alegaciones fueron aceptadas por el Consejo de Cuentas, lo que llevó finalmente a modificaciones en el informe. Se modificó así la conclusión número 25 del informe provisional para incluir a Laguna de Duero entre los ayuntamientos que sí hacen referencia a la prevención del acoso sexual en sus diagnósticos; y también se modificó la conclusión número 35 para reflejar que Laguna de Duero sí ha previsto acciones específicas en materia retributiva, concretamente en la valoración de puestos de trabajo y el ajuste de valores.

Como valoración en su conjunto, en opinión del Consejo de Cuentas, mayoritariamente, los ayuntamientos fiscalizados han cumplido con su competencia legalmente atribuida sobre la promoción de la igualdad y lucha contra la violencia de género, utilizando los planes municipales de igualdad como instrumentos de actuación. Del mismo modo, la mayoría ha cumplido con la obligación de aprobar planes de igualdad para sus empleados públicos, ajustando su contenido a la normativa básica.

En resumen, el informe destaca un compromiso generalizado por parte de los municipios de Castilla y León con la igualdad de género a través de la elaboración de planes. Sin embargo, también identifica áreas de mejora, las cuales identifica a través de las recomendaciones que ha realizado. Desde este grupo parlamentario, señor Amilivia, entendemos -como siempre le digo- que dichas recomendaciones del Consejo de Cuentas ofrecen una guía para seguir mejorando la gestión de las políticas englobadas en este ámbito. Por el momento, esto es todo. Gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Muchas gracias. Para contestar a todas las intervenciones de los diferentes grupos parlamentarios, tiene de nuevo la palabra el presidente del Consejo de Cuentas, don Mario Amilivia, sin límite de tiempo.

#### EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN (SEÑOR AMILIVIA GONZÁLEZ):

Muchas gracias, presidente. Muchas gracias, señorías, a todos por sus intervenciones, que voy a intentar contestar en la medida de lo posible.

En primer lugar, al portavoz de UPL-Soria ¡Ya!, agradecerle expresamente su... su intervención. Y tranquilizarle en la medida que señala que el informe fue en el año veintitrés y que puede haber perdido vigencia. Eso no ocurre en ningún caso, porque -como sabe su señoría- en el informe de seguimiento de recomendaciones volveremos a analizar las diez recomendaciones establecidas y conocer si realmente los ayuntamientos las han cumplido, no las han cumplido, o incluso, ¿por qué no decirlo?, si han avanzado -como usted bien ha dicho- en la gestión y elaboración en este caso de los planes de igualdad.



Yo creo que el... el informe tiene una vigencia concreta, el año veintitrés, pero -como sabe usted- la fiscalización es de carácter permanente y no se agota con la presentación de este informe, por lo tanto, tendremos ocasión de volver hablar en el informe de seguimiento de recomendaciones.

En segundo lugar, poner de manifiesto que este informe forma parte del Plan Anual de Fiscalizaciones que presenté ante esta Comisión, y que -si no recuerdo mal- fue aprobado por unanimidad, sin que nadie hiciera ninguna mención en relación con ninguna fiscalización de carácter específico. Es decir, recuerden sus señorías que el Plan Anual de Fiscalizaciones del Consejo de Cuentas no lo aprueba el Consejo de Cuentas, lo propone a esta Comisión de Hacienda, y es la Comisión de Hacienda, en nombre de las Cortes, la que soberanamente aprueba o rechaza nuestro Plan Anual de Fiscalizaciones.

Es decir, somos el único órgano de fiscalización, el único órgano de control externo de España, incluido el Tribunal de Cuentas, que no aprueba independientemente su Plan Anual de Fiscalizaciones. Lo cual no dice nada a favor, con todos los respetos, de la actual regulación legal del Consejo de Cuentas. Es decir, yo... nosotros presentaremos a sus señorías dentro de unos días -como he mencionado anteriormente- un plan, que será objeto de aprobación e incluso de modificación, pero tanto la aprobación como la modificación les compete a sus señorías.

En segundo lugar, desde el punto de vista de... del Consejo de Cuentas, el Consejo de Cuentas realiza -como saben- tres tipos de fiscalizaciones: fiscalizaciones de carácter financiero, fiscalizaciones de carácter operativo, de rendimiento o gestión y fiscalizaciones de cumplimiento de legalidad. Cumplimiento de legalidad es si se cumplen con los principios que mandata la ley o que se cumple con la propia ley; operativas, si se cumple, en este caso, con los medios empleados, con los objetivos deseados desde un punto de vista del rendimiento o gestión de una Administración; y financiera pues, como todos ustedes conocen, responde a las grandes cuentas de la... de la contabilidad... de la contabilidad pública.

Desde el punto de vista de las fiscalizaciones operativas o de evaluación de las políticas públicas, no hay ninguna materia que no sea competencia del Consejo de Cuentas. No hay ninguna materia que esté en el ámbito de la función pública o de la actividad pública que no sea competencia del Consejo de Cuentas.

Hemos conocido, desde un punto de vista pionero, fiscalizaciones -recordarán sus señorías- en materia del mundo digital, en materia informática; también de carácter medioambiental, hemos sido pioneros en fiscalizaciones de carácter medioambiental. Y hoy, precisamente, presentamos una fiscalización en la que no puedo decir que seamos pioneros, vamos detrás de Madrid -en... en este caso del... del Tribunal de Cuentas- y de Andalucía, pero sí estamos al frente, en este caso, de los órganos de control externo.

¿Qué evaluamos desde un punto de vista operativo, como aquí se ha dicho? Pues avalamos... evaluamos, lógicamente, los dos objetivos que tienen los planes con carácter general: de una parte, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la violencia de género -no creo que eso sea algo ajeno en este momento a las preocupaciones sociales-, y también el compromiso en la Función Pública de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.



¿Y qué fiscalizamos desde el punto de vista legal? Pues –como he dicho antes– el cumplimiento de la legalidad. Y la legalidad se cumple, nos guste o no nos guste: hay que cumplirla. Y la legalidad en este caso es de carácter local, es de carácter autonómico... claro que es de carácter autonómico, es de carácter estatal. Nace en la Constitución en su Artículo 14; continúa en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del dos mil siete; se desarrolla aún más en el ámbito local con la modificación de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local de mil novecientos ochenta y cinco; continúa ya en el año noventa y ocho con la Ley de Régimen Local de Castilla y León, en su Artículo 21; en el ámbito competencial autonómico es una obligación del Estado de Castilla y León en su Artículo 70.1.11, competencia exclusiva de la Comunidad: promoción de la igualdad y trato y de oportunidades entre hombres y mujeres; también continúa en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Castilla y León; o en la Agenda para la Igualdad de Género. Y podríamos continuar. Es decir, explicar por qué es una fiscalización también de cumplimiento con una legislación tan exhaustiva parece evidente, sin prejuzgar... sin prejuzgar nada.

Es decir, es una fiscalización de carácter operativo, es una fiscalización de... del cumplimiento o de legalidad, y, eso sí –siguiendo... contestándoles con carácter general–, es un informe muy descriptivo. Es decir, la presentación de este informe no es fácil porque habla de una casuística muy importante de los distintos... distintos ayuntamientos, pero sí creo que en... por eso –como... como ha dicho don Eugenio en su intervención– adquieren importante relevancia en este informe las recomendaciones. El informe no es una foto fija, es susceptible de evaluación, pero yo creo que es un informe desde el punto de vista del Consejo de Cuentas, muy acertado.

Señalar finalmente que el Consejo de Cuentas decidió llevar a cabo este... este informe tras la celebración, en la ciudad de Salamanca, de unas jornadas que organizó precisamente la Universidad de Salamanca con el Tribunal de Cuentas, en el que nos comprometimos a fiscalizar esta materia, y lo hicimos en el ámbito local en este momento, y también a llevar a cabo un plan de igualdad en el propio Consejo de Cuentas. Y tengo la satisfacción de decirles que el pasado mes de diciembre aprobamos el I Plan de Igualdad del Consejo de Cuentas de Castilla y León, siendo en esta materia totalmente pioneros, porque, hasta esa fecha, solo se había aprobado un plan de igualdad en Castilla-La Mancha y otro plan en el Tribunal de Cuentas. Luego, no solamente fiscalizamos esta materia porque nos parece muy oportuna, sino que creo que predicamos con el ejemplo aprobando nuestro I Plan de Igualdad de Oportunidades. Por mi parte nada más. Muchas gracias a todos.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Comenzamos un turno de réplica. Solo lo ha pedido, de momento, el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario Popular. Tiene la palabra, en representación del Grupo Parlamentario Socialista, el procurador don Eugenio Miguel Hernández Alcojor, por un tiempo máximo de cinco minutos.

#### EL SEÑOR HERNÁNDEZ ALCOJOR:

Sí. De forma breve. Gracias, presidente. Agradecer las palabras que el señor presidente del Consejo de Cuentas ha dicho respecto al por qué de la necesidad de llevar a cabo un informe de fiscalización en materia de igualdad de género y de trato



y de oportunidades en el mundo de los ayuntamientos, en las Administraciones públicas en general. Y felicitar, en este caso, al Consejo de Cuentas por esta noticia de que cuenta ya con el I Plan de Igualdad dentro del Consejo de Cuentas.

Como decía en mi intervención, somos las Administraciones públicas, las Cortes, y ustedes, los estamentos públicos como los representados, que tienen que dar ejemplo para conseguir –como bien he dicho en mi intervención– que aquellas, en este caso, empresas, que en este caso no son Administraciones públicas, pero que deben cumplir con la ley, qué mejor forma que las Administraciones públicas demos ese ejemplo. Así que, en ese aspecto, pues agradecer de nuevo, y, efectivamente, esto es algo que involucra y que es necesario para que se lleve a cabo conseguir esa igualdad real –que estamos todavía muy lejos–.

Y, sobre todo, bueno, y resulta llamativo que los ayuntamientos más grandes de este... de esta Comunidad Autónoma pues adolezcan, tengan esos problemas todavía, en cuanto a no tener medidas establecidas con un calendario, que no se hayan publicado; en fin, defectos, vamos a decir formales, que consideramos necesarios que se hagan porque, al final, eso demostrará si hay interés o no en hacerlo. Y, desde luego, lo que está claro es que la llegada de Vox a los ayuntamientos de esta Comunidad Autónoma ha supuesto, en este caso, por ejemplo –repito–, la desaparición de las Concejalías de Igualdad en los Ayuntamientos de Burgos, en los Ayuntamientos de Valladolid y, por ejemplo, el año pasado el Grupo Vox Ávila, en el Ayuntamiento de Ávila votó en contra del Plan Municipal de Igualdad del propio ayuntamiento. Viene a demostrar quién tiene y quién no tiene interés en conseguir la igualdad real. Muchas gracias.

#### EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):

Tiene la palabra, en el turno de réplica, en representación del Grupo Parlamentario Popular, la procuradora doña Noemí Rojo Sahagún, por un tiempo máximo de cinco minutos.

#### LA SEÑORA ROJO SAHAGÚN:

Gracias de nuevo, señor presidente. Señor Amilivia, muchas gracias por sus observaciones y, por supuesto, enhorabuena por ese Plan de Igualdad del... del Consejo de Cuentas que nos acaba de anunciar.

Mire, este... desde este grupo parlamentario queremos reafirmar hoy... hoy aquí de nuevo un compromiso asumido desde el minuto uno por el presidente Mañueco que consideramos es irrenunciable –yo lo he dicho en mi primera intervención, pero creo que es importante volver a recordarlo– que es que la igualdad real de mujeres y hombres en nuestra tierra tiene que ser una realidad. Y esta realidad no se puede quedar sobre el papel, sino que debe ser tangible en la vida de cada persona, en cada familia y en cada lugar de nuestra Comunidad.

Y así lo asumen también varios de los ayuntamientos que se citan en el propio informe. Y, por poner algunos ejemplos, sí que quiero traer aquí el caso del Ayuntamiento de Laguna de Duero, que ha manifestado su compromiso con la difusión efectiva del plan de igualdad interno a través de canales internos accesibles, asegurando a los empleados públicos para que conozcan su contenido y que se garantice



la transparencia hacia la ciudadanía; un enfoque que desde luego, señor presidente del Consejo de Cuentas, es coherente con el principio de eficacia administrativa de nuestra Constitución.

En el Ayuntamiento de Burgos –que lo mencionaba también el portavoz del Grupo Socialista–, por su parte, el plan de igualdad de la ciudadanía está muy avanzado y se está trabajando actualmente desde el Equipo de Gobierno municipal en actualizar el plan de igualdad interno. De hecho, es importante recordar que el Ayuntamiento de la capital burgalesa fue el primero en ejecutar al cien por cien los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y que de forma continuada se ha trabajado en pro de la igualdad a través de, por ejemplo, campañas de sensibilización contra la violencia de género, así como diversas acciones concretas.

Respecto al Ayuntamiento de Medina del Campo –que también lo cita usted en su informe–, se han prorrogado ambos planes, el interno y el externo, y se está trabajando actualmente en la elaboración de los dos nuevos planes de igualdad para el municipio.

El Ayuntamiento de Segovia, por su parte, está trabajando de forma proactiva en sentar las bases de la Concejalía de Igualdad, trabajando a través del Consejo Municipal de la Igualdad, ya que, cuando el actual Equipo de Gobierno entró en el Gobierno en el año dos mil veintitrés, año de esta fiscalización, poco o nada se había hecho en esta materia en veinte años de Gobierno socialista.

El Ayuntamiento de Valladolid, por su parte, que tiene aún vigente su plan, sigue avanzando en la lucha por la igualdad, y así lo demuestra, por ejemplo, la puesta en marcha en enero de este año de la Oficina de la Mujer del Centro de la... del Centro Municipal de la Igualdad, que se ha convertido en un recurso esencial de apoyo a mujeres que han vivido situaciones de desigualdad, discriminación o violencia por razón de sexo.

Otros, sin embargo, no aplican esta teoría, y llevan ya dieciocho años –los mismos que llevan en el ayuntamiento– sin aprobar un plan de igualdad para sus empleados públicos. Supongo yo que para el hasta hace dos meses candidato del Partido Socialista de Castilla y León esto no es demasiado importante. Flaco favor le hacemos a la sociedad –tal y como ha dicho hoy el portavoz esta tarde de su mismo partido político–, estoy completamente de acuerdo con usted.

Señor Amilivia, no podemos, no obstante, olvidar –y pese a todo lo que hemos dicho– que lamentablemente las desigualdades persisten en nuestra sociedad, no solo en Castilla y León, sino también en el resto de España: la brecha salarial sigue presente, el paro femenino es superior al masculino y las mujeres cargamos en mayor medida con la conciliación y los cuidados de personas a cargo de la unidad familiar. Y es que estos hechos que requieren... requieren de políticas firmes y de soluciones concretas, como las que aplica la Junta de Castilla y León y los distintos ayuntamientos. Todos, aunque hoy especialmente hablemos de los de más de 20.000 habitantes.

Señorías, señor presidente, la igualdad no es una concesión ni un privilegio: es un derecho constitucional y un principio que mejora la vida de todos. Porque, cuando hay más igualdad, hay más talento, más oportunidades y más futuro para Castilla y León. Gracias.

**EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):**

Para finalizar ya con el debate, tiene de nuevo la palabra el presidente del Consejo de Cuentas, don Mario Amilivia.

**EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN (SEÑOR AMILIVIA GONZÁLEZ):**

Brevísimamente. Para resumir, señalar que los municipios, en relación con los planes externos, han cumplido con su competencia legalmente atribuida, en lo que se refiere a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes fiscalizados, al aprobar instrumentos, en este caso, de planes municipales de igualdad de oportunidades; a excepción de Segovia que –como he dicho antes– no tiene un plan ni tiene voluntad de hacerlo. Y, sobre los planes de igualdad de los empleados públicos, mayoritariamente once de catorce lo tenían aprobado y los demás lo tienen en fase de tramitación.

En la página 48 del informe, como dato complementario, y solo me referiré a las capitales de provincias, consta exactamente el presupuesto que tiene... que tienen los distintos planes externos –lo digo porque la portavoz de Vox creo que me lo preguntó antes y no... no lo contesté–. Me referiré solamente a las capitales de provincia.

El más destacable corresponde a los Ayuntamientos de Soria, Valladolid, Burgos y Palencia. Y el coste de los distintos planes externos es el siguiente: en Ávila, 63.882 euros; en Burgos, 315.377 euros; en León, 161.697 euros; en Palencia, 274.521 euros; en Salamanca, 150.524 euros; Segovia no tiene plan –como he dicho antes–; Soria, 747.000 euros; Valladolid, 532.645 euros; y Zamora, 135.635 euros.

Los presupuestos oscilan, fundamentalmente, en función de haber accedido o no a la financiación del Estado o, en su caso, de las Comunidades Autónomas. Yo creo que con este dato ya completo mi intervención. Muchísimas gracias a todos.

**EL PRESIDENTE (SEÑOR CASTRO CAÑIBANO):**

Finalizado el debate, de conformidad con lo establecido en la norma cuarta de la Resolución de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León de siete de abril de dos mil nueve, se abre un plazo de cinco días para que los grupos parlamentarios puedan presentar ante la Mesa de la Comisión propuestas de resolución relativas al informe de fiscalización que acaba de ser examinado. Dicho plazo finalizará, de conformidad con el Artículo 94 del Reglamento, el veintidós de septiembre del dos mil veinticinco a las catorce horas.

Concluido ya el orden del día, agradeciendo al presidente del Consejo de Cuentas y a todos los miembros de dicho órgano que le acompañan, nos hemos tomado en cuenta ya su calendario y de sus exigencias de trabajo. Sabe que siempre le escuchamos desde esta Comisión e intentaremos cumplir con las exigencias del Consejo de Cuentas.

Habiendo concluido la Comisión, se levanta la sesión. Muchísimas gracias.

*[Se levanta la sesión a las dieciocho horas veinte minutos].*