Ayuntamiento de Navalvillar de Pela

ACTA

Expediente nº:	Órgano Colegiado:
PLN/2021/8	El Pleno

DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN	
Tipo Convocatoria	Ordinaria
Fecha	9 de diciembre de 2021
Duración	Desde las 17:00 hasta las 17:55 horas
Lugar	SALÓN DE PLENOS AYUNTAMIENTO NAVALVILLAR DE PELA
Presidida por	Francisco Javier Fernandez Cano
Secretaria	María Severiana Fernández Vera

ASISTENCIA A LA SESIÓN

DNI	Nombre y Apellidos	Asiste
80061630X	Francisco Javier Fernandez Cano	SÍ
08692035J	Antonio Sánchez Carrasco	SÍ
33989862W	EUGENIO DIAZ MIRANDA	SÍ
52965714A	Ana María Cano Aragoneses	SÍ
09157163N	Francisco Rafael Sanchez	SÍ
76231037K	Juan Baviano Ramos	SÍ
09167590C	Juan Felix Moreno Vargas	SÍ
53736340Z	Luis Franco Sanders	SÍ
01829708N	Magdalena Rodríguez Baviano	SÍ
52961402S	Maria Isabel Romero Parralejo	SÍ
52967842S	Maria Juana Sánchez Porras	SÍ
80058607T	María Severiana Fernández Vera	SÍ
50053590R	Montserrat Gónzalez Ramos	NO

María Severiana Fernández Vera (1 de 2)
Secretaria
Fecha Firma: 24/01/2022
HASH: aac367cd469d52cbd242e33fc434e3b

Francisco Javier Fernandez Cano (2 de 2)
Alcalde
Fecha Firma: 24/01/2022
HASH: 6bfa30eea831c3d9f584784a3c0a577f

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 56

Excusas de asistencia presentadas:
1. Montserrat Gónzalez Ramos:
«Justificadamente»

Una vez verificada por la Secretaria la válida constitución del órgano, el Presidente abre sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día

ASUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.

Se da cuenta de los borradores del acta correspondientes a la sesión ordinaria celebrada el 16 de septiembre 2021, y la extraordinaria y urgente celebrada 14 de octubre de 2021, que son aprobadas por mayoría absoluta con los siete votos a favor del Grupo Socialista y cuatro abstenciones del Grupo Popular.

Tras corregir en el asunto sexto del Pleno ordinario, la portavoz del Grupo Popular que no iba a rectificar una pregunta sobre las manifestaciones, que en todo momento no se votó.

ASUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA.- MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN CONJUNTA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA.

El señor Fernández Cano pone en antecedentes, como ya se trató en la Comisión Informativa correspondiente, sobre la modificación del Reglamento de Funcionamiento de la Mesa de Negociación, revocada en el anterior Pleno, manifiesta la necesidad de adaptar el mismo a la normativa general, y completar algunos apartados como los pactos y votaciones.

El Pleno aprueba por mayoría absoluta con siete votos a favor del Grupo Socialista y cuatro abstención del Grupo Popular la modificación del siguiente Reglamento.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN CONJUNTA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTMAIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA.

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Definición y Ámbito

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 3. Representatividad y composición de la Mesa

Artículo 4. Materias objeto de negociación

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 56

CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 5. Reuniones y convocatorias

Artículo 6. Orden del día

Artículo 7. Actas

Artículo 8. Pactos y acuerdos

CAPÍTULO IV. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 9. Modificación del Reglamento

Artículo 10. Vigencia del Reglamento

Preámbulo

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución Española, según el cual la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los/as trabajadores/as y empresarios/as, así como la fuerza vinculante de los convenios.

La negociación, dentro de su ámbito respectivo y en relación con las competencias del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se efectuará por ambas partes bajo lo establecido en el Capítulo IV, Título III del TREBEP y conforme a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe en la negociación, publicidad y transparencia, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral, buscando una mayor eficacia y eficiencia en el funcionamiento de la Administración y la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

La buena fe, lealtad y cooperación en la negociación implicará que las partes se facilitarán cuantos datos, informes y documentación sea necesaria para el buen desarrollo de la negociación, dentro de los límites marcados por la Ley.

Con la finalidad de regular todo lo relativo al funcionamiento de la Mesa General de Negociación del personal empleado público del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se ha procedido a la elaboración del presente Reglamento, que se aprueba en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local, siéndole aplicable la siguiente normativa: el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y la restante normativa concordante.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

La legislación aplicable será la siguiente:

• Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

• Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

• Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

• Ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación, determinación de las

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 56

condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones.

• Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la determinación de las Condiciones de Trabajo de los empleados públicos.

• Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET).

• Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

• Convenio entre el Ayuntamiento de Navalvillar de Pelay el Personal Laborla publicado en el DOE de 17 de julio de 2004.

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO.

Artículo 1.- Objeto:

1 .- El presente Reglamento establece las normas de organización y funcionamiento de la Mesa General de Negociación Conjunta de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela constituida conforme al art. 35 del TRLEBEP.

2.- Asimismo regula el procedimiento para la adopción de acuerdos o pactos, así como las restantes condiciones formales de validez o eficacia derivados de los mismos.

Artículo 2.- Definición y ámbito:

La Mesa General de Negociación Conjunta es el máximo órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario y labora¡ del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, y es el órgano constituido en esta Administración para ejercer las funciones y competencias que legalmente se le atribuyen.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN

Artículo 3.- Representatividad y composición de la Mesa

1.- La MGN, tiene una composición paritaria, en este sentido, estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad Extremeña, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y yuntas de Personal y Comité de Empresa del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela.

De esta manera estará compuesta por los miembros siguientes:

El alcalde o concejal/a en quien delegue, competente en materia de RRHH, que ostentará la presidencia. que tendrá como funciones:

a) Convocar a la Mesa General de Negociación a iniciativa propia o a propuesta de la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales presentes en esta. Las propuestas podrán presentarse mediante correo electrónico dirigido a la persona que ostente la Secretaría o bien en soporte de papel en el Registro General del Ayuntamiento de

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 56

Navalvillar de Pela. En este caso, deberá convocarse antes de los diez días hábiles siguientes a la recepción de la misma.

b) Fijar el orden del día. A tal fin las organizaciones sindicales por mayoría absoluta de su representatividad podrán incluir puntos en el orden del día, conforme al apartado anterior.

c) Moderar y dirigir los debates, especialmente otorgando el uso de la palabra a quien lo solicite.

d) Dar por concluido el punto del orden del día cuando la cuestión esté suficientemente debatida, siempre que ambas partes negociadoras estén de acuerdo,

e) Elevar los acuerdos alcanzados al órgano municipal competente para su aprobación.

f) Velar por el cumplimiento de los pactos y acuerdos.

g) Todas aquellas otras que la Mesa le atribuya.

Secretaría: La Secretaría de la Mesa, recae en un/a funcionario/a de la Corporación que contará con la asistencia técnica y jurídica de los Servicios de la Corporación, y dispondrá de voz, y sin voto, y que tendrá como funciones:

a) Redactar las actas de las sesiones.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones, por orden de la Presidencia, así como las citaciones a los miembros de la Mesa.

c) Custodia y archivo de la documentación que por parte de los integrantes a la misma se haga llegar a la Mesa General de Negociación.

d) Expedir certificados de los acuerdos adoptados.

e) Facilitar la información, y en su caso, copia de la documentación, a cualquiera de las partes negociadoras.

f) Recibir las comunicaciones de los miembros de la Mesa General de Negociación y las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.

g) Computar el resultado de las negociaciones. Acuerdos.

Vocales:

a) SEIS vocales por parte de la Administración, entre los que se incluirá el Presidente/a de esta Mesa General de Negociación, proporcionados en función de su representatividad

b) SEIS vocales por parte de los sindicatos, proporcionados en función de su representatividad entre los trabajadores, siempre entre aquellos que obtuvieron un mínimo de un diez por ciento en las elecciones sindicales.

La Mesa quedará válidamente constituida con la asistencia de la mayoría absoluta de los miembros de cada una de las partes que la componen.

2.- La representación de la Corporación y la representación de las Organizaciones Sindicales podrán delegarse. Los representantes de las Organizaciones Sindicales podrán delegar la asistencia a la Mesa, en otro miembro de la Organización Sindical que represente.

La delegación faculta al delegado para asistir a las reuniones con los mismos derechos que el delegante.

3.- Las partes negociadoras podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 56

un asesor (cada uno de los sindicatos), que intervendrán con voz, pero sin voto.

Artículo 4. Materias objeto de negociación.

La Mesa General de Negociación ejercerá sus funciones con respecto a las materias previstas en la legislación aplicable y vigente en cada caso, concretamente las referidas en el artículo 37.1 del TREBEP así como aquellas otras que también puedan ser objeto de esta. En lo que respecta al personal laboral, también será de aplicación lo dispuesto en el Título III, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

I.- La M conjunta ejercerá sus funciones con respecto a las materias previstas en la legislación aplicable y vigente en cada caso.

Sin ser una enumeración exhaustiva, las siguientes:

*La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.

*La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los trabajadores del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela.

*Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

*Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del ejercicio.

*Los criterios generales de los planes y fondo para la formación y la promoción interna.

- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Los que así establezca la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Aquello previsto en la Disposición Adicional 8a del EBEP.

*Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

*Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2.- Cuando las consecuencias de las decisiones de la Corporación Municipal, que afecten a sus potestades de organización, pudieran tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá a la NEGOCIACIÓN con las organizaciones sindicales y sindicatos que forman parte de la MG

En virtud del artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 56

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo del personal empleado público contempladas en el artículo 37.1 del TREBEP, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de la ciudadanía y de las personas usuarias de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo. d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

CAPÍTULO III

Normas Generales de Funcionamiento

Artículo 5. Reuniones y convocatorias.

1.- La Mesa General deberá reunirse con carácter ordinario previa convocatoria de la Presidencia o en cualquiera de estos supuestos.

2.- Las convocatorias, salvo aquellas que se fijen al acabar cada sesión, se realizarán con una antelación mínima de dos días hábiles, y deberán ser formuladas por escrito, haciendo constar el orden dei día de los asuntos a tratar y la fecha y hora de la convocatoria.

Cuando sea la Administración quien propone la convocatoria, ésta se realizará mediante escrito dirigido a los/as delegados/as sindicales y/o en su caso a los/as secretarios/as generales de las secciones sindicales, en los plazos establecidos en el presente Reglamento.

Cuando la convocatoria fuese una iniciativa de las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación, éstas deberán presentarla por escrito en el Registro General del Ayuntamiento.

La documentación íntegra de los asuntos incluidos en el orden del día, que deban servir de base al debate, y en su caso, votación, deberán figurar a disposición de los miembros integrantes de la Mesa, desde el mismo día de la convocatoria.

Cualquier asunto podrá ser retirado del orden día a petición de la parte que lo ha presentado. En el caso de las organizaciones sindicales se requerirá la mayoría absoluta de éstas.

En los casos de notoria urgencia sobre los asuntos a tratar, podrá convocarse sesión extraordinaria, pudiendo reducirse los plazos de comunicación de la misma a un día hábil, teniendo en este caso carácter extraordinario. En todo caso el carácter de notoria urgencia deberá ser debidamente motivado a las partes.

3.- Para la válida celebración de las reuniones será necesario que esté presente una representación mínima de cada una de las partes, para las organizaciones sindicales se requerirá la representación de la mayoría absoluta de éstas conforme al voto ponderado determinado en la constitución de la misma, además de la Presidencia y la Secretaría de la Mesa General de Negociación.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 56

Artículo 6. Orden del día.

1.- En las sesiones ordinarias, el orden del día, fijado por la Presidencia a lo que se establece en el presente Reglamento, deberá incluir un punto al inicio dedicado a la lectura y aprobación del acta de la sesión anterior, y al final un punto dedicado a ruegos y preguntas.

2.- Si una vez que ha sido notificada la celebración de una sesión, alguna de las partes entiende que es necesario modificar el orden del día se podrá proponer dicha modificación con una antelación mínima de un día hábil anterior a la celebración de dicha sesión.

El procedimiento a seguir por las partes para comunicar la modificación del orden del día será el mismo que se utiliza para comunicar la propuesta de convocatoria de las sesiones.

Artículo 7. Actas

1 .- De cada sesión o reunión que celebre la MGN se levantará acta, que contendrá, al menos:

- Lugar y fecha de la celebración
- Hora de comienzo y finalización de la reunión

Nombre y apellidos de los asistentes de cada una de las partes.

Asuntos comprendidos en el orden del día, así como los acuerdos o pactos que se adopten, o en su caso, indicación de no haberse llegado a ningún acuerdo o pacto.

- Propuestas presentadas a la MGN y votaciones que se efectúen sobre las mismas, con indicación de los resultados, y de la avenencia y discrepancia con respecto a cada una de las cuestiones planteadas.
- A petición expresa de algún representante titular de las organizaciones sindicales o de la Administración, se hará constar en acta el posicionamiento u opinión del sindicato o administración con respecto a algún punto del orden del día.

2.- La copia del acta se remitirá con suficiente antelación a todos los miembros titulares, para su conocimiento y en su caso, de la formulación de observaciones que deberán ser incorporadas al borrador del acta antes de la siguiente convocatoria. Se incorporarán aquellas que tengan por objeto enmendar errores o imprecisiones en la transcripción de las intervenciones de cada representante.

3.- Las actas serán confeccionadas por el secretario/a, quien se encargará de su custodia y distribución entre los miembros de la Mesa y deberán ir signadas por el presidente/a y secretario/ a.

Artículo 8. Pactos y Acuerdos.

1.- En el seno de la Mesa General de Negociación, los representantes del Ayuntamiento podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos/as municipales.

2.- Los Pactos se acordarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencia) de la Mesa General de Negociación y se aplicarán directamente a los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela.

3,- Para la validez y eficacia de los Pactos y Acuerdos será necesaria su aprobación

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 56

expresa y formal por los órganos de gobierno competentes de la Corporación: Pleno de la Corporación o Junta de Gobierno local (según proceda). Para ello, la Administración se compromete a incluirlos a tal efecto, en el orden del día de la primera sesión a celebrar tras la adopción del mismo. Una vez aprobados, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de su publicación o notificación formal según las normas del procedimiento de que se trate.

La falta de ratificación de un acuerdo por el órgano competente municipal dará lugar al inicio de la renegociación de las materias tratadas, en el plazo de un mes, si así lo solicitara la mayoría de al menos una de las partes.

4.- La adopción de acuerdos o pactos requerirá la posición favorable de los/as representantes de la Administración y de la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales presentes en la misma según el voto ponderado determinado en la constitución de la Mesa General de Negociación.

5.- Los Pactos y Acuerdos deberán determinar, en su caso, las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

6.- Cuando el acuerdo se produzca con organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, pero éstas no alcancen la mayoría requerida suficiente, será equiparable al supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación, y en consecuencia, corresponde al Ayuntamiento de Navalvillar de Pela a través de sus órganos de gobierno establecer las condiciones de trabajo de los empleados públicos con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 38.7 del TREBEP.

A estos efectos, en el seno de la Mesa General de Negociación se podrán acordar procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

7.- Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

8.- Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno del Ayuntamiento suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, el Ayuntamiento deberá informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación, mediante escrito motivado, adjuntándose los informes técnicos municipales que avalan la adopción de esta medida.

9.- La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieran establecido.

Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerden mantener.

CAPÍTULO IV

Modificación del Reglamento

Artículo 9 Modificación del Reglamento

La modificación del presente Reglamento deberá ser sometida a estudio y

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 56

consideración de la Mesa de Negociación.

Artículo 10. Vigencia del Reglamento.

El presente Reglamento tiene vigencia indefinida, o hasta que, por acuerdo del Pleno, y tras completar el procedimiento previsto en el artículo 49 de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, se modifique o apruebe definitivamente otro Reglamento que lo sustituya.

ASUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA.- PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA.

El señor Fernández Cano expone que es conveniente disponer de protocolos contra acoso, protocolos de los que dispone Diputación de Badajoz, y hemos consultado sobre ellos.

El Pleno aprueba por unanimidad de los once concejales componentes la aprobación del siguiente Protocolo.

PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA.

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

3.- OBJETIVO PRINCIPAL

4.- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS

5.- CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA, LA INSTITUCIÓN Y SOCIEDAD

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXUAL.-

7.1.- LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN E INSTRUCCIÓN

7.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.- NORMAS GENERALES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

9.- ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

10.- DISPOSICIÓN FINAL

1.-INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 56

diversos textos internacionales sobre derechos humanos y un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en su artículo 7 define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo

Se considera "acoso sexual": "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

En tanto que "acoso por razón de sexo" se define como: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo."

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son claramente atentatorios contra el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo proclamado en la Constitución Española, teniendo especial relevancia cuando se producen en el mundo laboral. En este sentido, la Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere al acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una conducta que "crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado".

Es por ello, que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 48, una serie de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que han de ser promovidas tanto por la dirección de la empresa como por la representación de los trabajadores en las mismas.

El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela reconoce como una acción de prevención primordial predicar con el ejemplo, mediante prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras, por parte de la dirección y de los mandos, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el hostigamiento psicológico en el mundo laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y este Ayuntamiento se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas sea respetada como un valor central y fundamental a todos los niveles y en todas las relaciones.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 56

Mediante esta declaración el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela se comprometen a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente protocolo quiere reflejar:

El compromiso del El Ayuntamiento del Auntamiento de Navalvillar de Pela de prevenir y no tolerar el acoso en el ámbito laboral.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y de su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia."

3.- OBJETIVO PRINCIPAL

Este protocolo tiene por objeto establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que algún trabajador presente queja en estas materias.

Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido o es objeto de acoso sexual o por razón de sexo tendrá derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela se asegurará de que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

4.- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si; dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 56

dicha conducta puede ser, en determinas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

Modalidades de conductas.- El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) desde los tocamiento innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

Flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.

La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.

Toda agresión sexual.

No obstante, muchas de las conductas descritas dependerán de las circunstancias de cada caso concreto. Es decir, de la actitud con que se reciban por parte de la persona a quien han sido dirigidas, deslindando así, las conductas de acoso de las conductas de cortejo. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige o sea recíproca. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable y no deseada.

El acoso sexual es una forma de violencia: una violencia sexual con connotaciones tanto de violencia física como de violencia psicológica. Se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales. En tanto constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de quien es víctima, el acoso sexual niega el respeto a la integridad física y psíquica, convierte la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso “quid pro quo” y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

El acoso “quid pro quo” es un tipo de acoso que produce un chantaje sexual (esto a

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 56

cambio de eso). A través de él se fuerza, a un empleado, a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

El acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. La Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere también a una conducta que "crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado."

Podrán tener la consideración de sujetos activos de acoso de cuando provenga de jefes o subordinados, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

5.- CONSECUENCIAS PARA LA VICTIMA, LA INSTITUCIÓN Y SOCIEDAD

A nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, afecta negativamente al trabajo, repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo, en concreto, la víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: Psíquicas, físicas y laborales.

Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad y vulnerabilidad, que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimiento de fracaso, frustración, indefensión, culpa , tristeza. Etc.

Físicas: Problemas de salud funcionales y/o órgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)

Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el ámbito laboral hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto de personal).

Disminución del rendimiento laboral, que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.

Mayor siniestralidad.

Perdida del trabajo de la victima por causa del absentismo.

Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la victima como en la empresa.

Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.

Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En la sociedad en general el acoso sexual como tal tiene diferentes repercusiones:

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 56

Culturalmente existe una gran tolerancia al acoso sexual por la normalización de la conducta frente al problema.

Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar del acosador.

El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima, (familiar, social, laboral, etc.).

Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género crea desconfianza en la capacidad y competencias de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto.

Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no, por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima del acoso sexual.

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Todos los Departamentos, Servicios y Áreas del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso que prevengan su aparición, entre las que se proponen las siguientes:

Divulgación del Protocolo: Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo es necesario que el Protocolo sea conocido por todas las trabajadoras y trabajadores de el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela. Esta difusión incidirá en el compromiso de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Para su mayor difusión se incluirá en el portal web del Ayuntamiento y/o se editará en soporte papel para su distribución.

Formación: Se debe proporcionar una formación general a todos los encargados de departamentos y personal relacionado con Recursos Humanos, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. A quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso.

Responsabilidad: Los trabajadores y trabajadoras de el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Los y las responsables de las distintas áreas, servicios, centros o dependencias deberán tener especialmente encomendadas la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 56

Procedimientos: Es importante que existan procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. En este sentido, el presente Protocolo regula los procedimientos para tratar de buscar solución a la situación.

Evaluación de riesgos psicosociales: Esta evaluación se realizará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a propuesta de la Comisión, con el fin de analizar si existen factores organizativos, sociales y personales en el Centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde el punto de vista psicosocial. Remitiendo el informe a la Comisión a los efectos oportunos.

En la primera reunión del año, se elaborará el PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, que deberá contemplar:

El desarrollo de campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Obtener datos numéricos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, publicando estos datos manteniendo el anonimato de las víctimas.

Programar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de género y sus consecuencias, y más reiteradamente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso.

Programar formación en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.

La Formación de las personas que van a dar apoyo a las víctimas que sufren acoso (profesionales en determinadas disciplinas, miembros de sindicatos, etc.)

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXUAL.-

7.1.- LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN E INSTRUCCIÓN

Para solucionar los casos de acoso sexual y los casos de acoso por razón de género en el ámbito laboral de el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela se propone crear un equipo de personas al que la víctima pueda acceder con facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y que le dé seguridad de una respuesta ágil y rápida.

La Comisión de Evaluación e Instrucción (en adelante La Comisión), será el órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará integrado por:

Técnica/o de Igualdad

Plaza de psicólogo/a

Asesor/a Jurídico

Técnica/o en Prevención

Delegado/a de Prevención sindical.

La composición de este equipo debe atender al principio de representatividad equilibrada

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 56

de mujeres y hombres y. representará tanto al funcionariado como al personal laboral, así como a cualquier otro trabajador o trabajadora que tenga un vínculo laboral con la institución local.

Los miembros de este equipo serán propuestos por el Concejal de Personal, y se designarán por el Alcalde del Ayuntamiento, la renovación de estos cargos o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Cualquier persona que forme parte de este equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidad para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será la Presidencia de la Corporación, a propuesta de la Comisión de Igualdad, quien invalidará o recusará al miembro del equipo de asesoramiento que se encuentre en alguna de las causas que le impiden participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al año dentro del primer trimestre natural, a fin de diseñar el Plan de Prevención y evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada, a petición de cualquiera de sus miembros cuando lo estime conveniente o derivado del procedimiento de actuación.

Funciones:

Recibir todas las denuncias, quejas o consultas en tema de acoso sexual o por razón de sexo.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte del Ayuntamiento de los medios económicos, físicos y materiales necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera, previa autorización al respecto.

Recibir y dar audiencia a la persona demandada.

Recomendar y gestionar ante el Concejal de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

Presentar un informe sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, debiendo incluir los medios de prueba del caso, las circunstancias concurrentes (agravantes o atenuantes), e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 56

Ante un caso concreto, la Comisión delegará en una o en uno de sus componentes (persona mediadora) a elección de la persona denunciante, o por turno, las siguientes competencias en materia de acoso:

Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

Tendrá capacidad de representación de la víctima siempre que ésta así lo determine.

Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de personas expertas (en igualdad de género, en psicología, en trabajo social, juristas, en medicina, etc), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias que sean necesarias.

Durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento, prestará la asistencia necesaria posterior, que, razonablemente necesite la persona acosada. incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

Presentar a la Comisión el Informe preliminar.

La persona asignada para llevar a cabo la investigación y la Comisión en sí, necesitará la autorización del/la Concejal /a de Personal, para entrevistarse con personal diferente a la víctima y del presunto acosador/a, así como para acceder a las distintas dependencias del Ayuntamiento.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión, trasladará al instructor o instructora del expediente disciplinario toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora, pero manteniendo la necesaria asistencia posterior, que, razonablemente necesite la persona acosada.

7.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La persona afectada comunicará su situación de acoso a cualquier miembro de La Comisión, por el medio que estime más adecuado con el objeto de dejar constancia, incluido el correo electrónico oficial de La Comisión que se cree al respecto. A la que tendrá acceso el Concejal de Personal.

El procedimiento de actuación deberá ser rápido, claro y preciso, ha de otorgar credibilidad y garantizar la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas e involucradas en la instrucción; asimismo buscará la protección suficiente a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Teniendo en cuenta su temor, su impotencia, la humillación y la dificultad de expresar su situación, se deberá evitar en todo momento que el/la acosado/a tenga que ir de un sitio para otro buscando información y teniendo que relatar los hechos continuamente salvo que sea estrictamente necesario.

La investigación y la instrucción del procedimiento deberán desarrollarse con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como presuntamente acosadora.

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 56

acoso sexual o por razón de sexo la Comisión investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

B.1 Información y actuaciones previas

A través de la Comisión y por el mecanismo que en cada caso se acuerde, se recopilará la información que se requiera, con la máxima confidencialidad y participación de todas las personas implicadas, y se establecerá una primera valoración del caso.

Siempre en un entorno confidencial y urgente, las personas que consideren que han sido objeto de acoso, podrán seguir, para presentar la denuncia, cualquiera de los dos cauces que se contemplan en este Protocolo:

B.2 Proceso de Mediación y/o Conciliación

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión tenga conocimiento de la situación de acoso, y con consentimiento previo del trabajador/a denunciante. Esta comunicación puede ser realizada por:

La persona afectada.

Delegados y delegadas sindicales, Concejal de Personal, cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud

Comité de Empresa.

Una tercera persona de confianza de la persona afectada.

Al recibir la comunicación la Comisión debe notificárselo inmediatamente al Concejal de Personal.

Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes.

Iniciado el procedimiento la actuación la realizará solamente la persona Mediadora a elección de la persona afectada, o en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad cualquier tipo de relación laboral con las partes.

La función de la persona asignada para llevar a cabo el proceso de mediación será:

Entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de un experto que sea procedente, etc. Todo ello con la finalidad de conseguir la situación de interrupción de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de 7 días como máximo el/la Mediador/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de este proceso y en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes incluso las de apertura del procedimiento mediante denuncia o queja.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por acosador o acosadora, igualmente podrá formalizar la denuncia correspondiente de acuerdo al procedimiento establecido más delante de “Denuncias y Quejas”

De todo lo actuado, así como de las conclusiones deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada, al menos, por la persona que denuncia y responsable de la actuación.

Se informará de todo el proceso seguido a la Comisión y el archivo de las actuaciones será custodiado en el Ayuntamiento, teniendo acceso a él La Comisión.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 56

B.3 Proceso mediante Denuncia o Queja

La denuncia se debe presentar por escrito a la Comisión o al responsable del Servicio, Departamento o Área del que se trate.

La denuncia puede ser presentada por:

La persona afectada

La Oficina de Igualdad

Los delegados o delegadas sindicales, Delegados de Prevención.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso.

La denuncia se hará llegar a La Comisión por cualquier medio del que quede constancia, incluido el correo electrónico oficial, el del centro de trabajo.

En el caso en que la denuncia o la queja no se presente directamente a la Comisión, garantizando siempre la confidencialidad, debe ser remitida de manera inmediata a ésta, para el inicio de la investigación.

Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes.

Iniciado el procedimiento la actuación la realizará solamente la persona designada a elección de la persona afectada, o en su defecto, por el sistema de turno, estimándose como incompatibilidad cualquier tipo de relación laboral con las partes.

Hasta el cierre del procedimiento, siempre que existan indicios suficientes, en el caso de acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión podrá solicitar medidas cautelares tales como, separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otras medidas que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para los/las trabajadores/as afectados/as un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o salariales ni modificación sustancial de las mismas.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta agresora será la propia víctima la que decida cuál de las dos debe ser separada y el Área de Recursos Humanos facilitará en todo momento que la separación de una u otra se efectúe lo más rápido posible.

Tramitación

En el plazo de dos días laborables la persona designada de la Comisión, iniciará las investigaciones preliminares, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas periciales.. etc.) tras lo cual, de manera inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo y concediendo un plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo se pondrá en conocimiento del Concejal de Personal, la existencia de la misma y el inicio de las actuaciones

La Comisión pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad en todas sus actuaciones.

En un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la presentación de la denuncia la investigación debe estar concluida y debe elaborarse el informe pertinente.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 56

Informe de conclusiones

La Comisión, finalizada la instrucción, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas con las circunstancias observadas e instará, caso que proceda, al Concejal de Persoanl, a la apertura del expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas en el inicio de la denuncia.

Igualmente, cuando las conductas investigadas correspondan a las tipificadas en el artículo 184 del Código Penal, se dará parte a la Autoridad competente.

El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 95, tipifica el el acoso sexual o por razón de sexo como falta disciplinaria muy grave. El Instructor del expediente podrá tener en cuenta, a la hora de proponer la sanción a imponer, las siguientes circunstancias:

Que el contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.

Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

Que se dé una circunstancia de especial vulnerabilidad, tales como ser familia monoparental y precariedad en el empleo o escasos medios económicos, etc.

NORMAS GENERALES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción, deban hacerse a los Sindicatos y Órganos Directivos se omitirá el nombre de las personas afectadas.

En sus comparecencias ante el representante de la Comisión, cualquier trabajador/a podrá acudir asistido por un representante legal de los trabajadores a su elección o una persona de confianza.

En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción, que no conlleve el traslado forzoso u otra medida de tipo laboral, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la afectada, no convivan en el mismo ambiente, siendo ésta última la que decidirá si es ella la que quiere permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual, podrá ser resuelto de manera temporal por medio de una Comisión de Servicio u otras medidas que prevea la legislación vigente, teniendo que solicitar el puesto de manera definitiva en el siguiente concurso, dicho traslado no debe suponer detrimento de sus condiciones laborales.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicio para la persona afectada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

Respecto a la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y por razón de sexo será informada la Comisión de tales extremos por parte del Concejal de Persoanl.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 56

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales, dcha solicitud será atendida si lo permiten la normativa vigente y las necesidades del servicio.

Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Tanto el, el Concejal de Personal, los trabajadores de Recursos humanos como los Sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo así como de la posibilidad de resolver las reclamaciones por cualquiera de los dos procedimientos aquí establecidos.

Anualmente, La Comisión, efectuará un Informe del conjunto de sus actuaciones que elevará al Concejal de Personal.

ESCALA DE GRAVEDAD DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual, o del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Los niveles de gravedad de acoso clasificados habitualmente son los siguientes:

LEVE: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/ comentarios sexuales sobre las personas trabajadores, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas)

GRAVE: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada

MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

10.- DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez que esté aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, a propuesta de la Comisión Informativa de Asuntos Generales, será ratificado por el Comité de empresa, Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido deberá ser modificado.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 56

Para suspender, modificar o anular el presente Protocolo será necesario efectuar la oportuna negociación y debate en la Mesa de negociación, la cual, deberá solicitar, previamente, informe al respecto.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

ASUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA.- PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (MOBBING)

El señor Fernández Cano, expone que es conveniente disponer de protocolos contra posibles situaciones de acoso laboral, habiendo consultado a Diputación de Badajoz sobre el mismo.

El Pleno aprueba por unanimidad de los once concejales componentes del Pleno, el siguiente Protocolo.PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (MOBBING)

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

2. OBJETIVO

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. DEFINICIONES

4.1. FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO laboral (MOOBING)

4.2. TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA

5. CONSECUENCIAS EN LA SALUD

6. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVA

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO LABORAL

7.1. PERSONAL QUE INTERVIENE EN LA RESOLUCIÓN DEL CASO

7.1.1. SERVICIO DE PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR

7.1.2. COMITÉ EVALUADOR

7.1.3. ABSTENCIÓN

7.1.4. RECUSACIÓN

7.1.5. RENOVACIÓN

7.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 56

7.3. METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL POSIBLE CASO DE ACOSO

7.4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

8. LISTADO DE GARANTÍA

9. ANEXO I MODELO DE IMPRESO DE DENUNCIA COMUNICACIÓN DE POSIBLE ACOSO LABORAL

10. ANEXO II: SOLICITUD REGISTRO GENERAL

11. ANEXO III . MODELO DE INFORME FINAL

12. ANEXO IV . MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Con el fin de asegurar que todos/as los/as trabajador/as, disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva, el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades.

Por tanto, el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho a los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

1º.- Todos/as los/as trabajador/as tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes, quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2º.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la Organización.

3º.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.

4º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento de clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

6º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a rechazar de raíz el

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 56

hostigamiento y/o acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

7º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas perversas y éticamente rechazables.

8º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

9º.- El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de los/as nuevos/as empleados/as, con la explicación de lo recogido en este documento.

2. OBJETIVO

Los factores psicosociales cada vez tienen mayor importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Dentro de estos factores psicosociales, desgraciadamente, está teniendo una incidencia, más elevada, el acoso psicológico o mobbing.

El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, consciente de que las organizaciones pueden constituir lugares propicios para el acoso en el trabajo, ha establecido un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentado evitar estas actitudes, así como, mediante la puesta en práctica del presente procedimiento

Con este documento se pretende:

Establecer las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante situaciones de presunto acoso.

Facilitar, a todos los componentes del Ayuntamiento, la identificación de las posibles situaciones de Mobbing y la forma de proceder al respecto.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de trabajo de El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en ella, esto es: tanto el personal interno (funcionarios, interinos, laborales, becarios, etc.), como personal externo (trabajadores de empresas contratadas que presten servicios en dependencias de la misma, usuarios, etc.).

4. DEFINICIONES

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 56

Acoso laboral: En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, ideológico y/o sexual, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Acoso psicológico en el trabajo: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquélla, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

4.1 FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO LABORAL (MOOBING)

Las formas de expresión del acoso psicológico son múltiples y muy variadas. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza:

Acciones para desacreditar personal y profesionalmente:

Estas conductas se centran en cuestionar las decisiones del acosado, criticar su trabajo, ocultar información sobre el trabajo, mofarse de su vida privada, de sus convicciones religiosas, de su estilo de vida, imitar sus gestos, su voz, en difundir rumores, etc.

Acciones para limitar las posibilidades de relación social:

Estos comportamientos incluyen no hablar nunca con el acosado e impedir a los compañeros que le dirijan la palabra, asignarle un puesto de trabajo aislado, retirado del teléfono y el ordenador, no avisarle para reuniones…

Acciones para reducir o saturar la empleabilidad de la victima:

Estas conductas incluyen la no asignación de tareas o encomendar exceso de trabajo, tares difíciles, sin sentido, monótonas, degradantes, tareas contra sus principios o demandas contradictorias, tareas por encima o por debajo de su cualificación profesional.

Acciones para reducir la posibilidad de comunicación

Estos comportamientos incluyen el no comunicarse con el acosado, rechazar todo contacto con él, incluso el visual, interrumpirle continuamente para impedir que se exprese, ignorar su presencia, etc.

Acciones que afectan directamente a la salud física y psíquica

Entre estas conductas se encuentra los insultos, gritos, amenazas, agresiones menores,

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 56

ocasionar desperfectos en bienes (coches, domicilio..), asignación de trabajos especialmente peligrosos, terror telefónico..

Por otra parte, hay que poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona,...) que las encajarían dentro de la conceptualización de mobbing, si bien, deberían ser consideradas como violencia psicológica que requerirán el debido tratamiento.

Algunas conductas concretas de mobbing clasificadas por factores (Zapf, knorz y Kulla)

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

● El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar

● Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros

● Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada

● Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia

● Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva

● Cuestionar las decisiones de una persona

● No asignar tareas a una persona

● Asignar tareas sin sentido

● Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades

● Asignar tareas degradantes

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

● Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona

● Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos

● Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella

● No dirigir la palabra a una persona

● Tratar a una persona como si no existiera

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 56

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- Terror telefónico
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces... de una persona
- Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar
- Críticas permanentes del trabajo de la persona
- Amenazas verbales

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 56

RUMORES

● Hablar mal de la persona a su espalda

● Difusión de rumores

4.2 TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA

De acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado, puede ser clasificado en: Ascendente, horizontal o descendente.

• Ascendente: Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior, es acosado por su subordinado (s)

• Horizontal: Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varios compañeros (as) de trabajo de la víctima. Ambos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.

• Descendente: Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

5. CONSECUENCIAS EN LA SALUD

El Acoso Psicológico (Mobbing) tiene el potencial de causar o contribuir a muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales.

Sin embargo, no se conoce cuántos individuos que experimentan una situación de mobbing realmente desarrollan efectos sobre la salud. Esto probablemente depende de la duración e intensidad de lo estímulos estresantes, pero las peculiaridades de la personalidad de la víctima pueden jugar un rol protector o agravante.

Los efectos sobre la salud generalmente comprenden un número de síntomas, alguno de los cuales se citan a continuación:

PSICOPATOLÓGICOS	PSICOSOMÁTICOS	COMPORTAMENTALES
Reacciones de ansiedad Apatía Reacciones de evasión Problemas de concentración Humor depresivo Reacciones de miedo Hiperactividad Inseguridad Insomnio Pensamiento introvertido	Hipertensión arterial Ataques de asma Palpitaciones Cardiacas Enfermedad coronaria Dermatitis Pérdida de cabello Dolor de cabeza Dolores articulares y musculares Pérdida de balance	Reacciones auto y hetero-agresivas Trastornos alimenticios Incremento en el consumo de drogas y alcohol. Incremento en el consumo de cigarrillo Disfunción sexual Aislamiento social

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 56

Irritabilidad Falta de iniciativa Melancolía Cambios de humor Pesadillas Recurrentes	Migraña Dolor estomacal Úlceras estomacales Taquicardia	

6. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVA

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio.
Debemos partir de la premisa de que el cuidado y vigilancia de la seguridad y salud de los empleados contribuyen a mejorar el clima del trabajo y, en última instancia, mejora la calidad del servicio que la Diputación presta a sus ciudadanos.

Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

- Campañas divulgativas de información y sensibilización: Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los empleados. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de guías o folletos informativos, en la celebración de jornadas o charlas específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.
- Cursos de formación para responsables o mandos intermedios: Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellos miembros de la Diputación que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: El Ayuntamiento demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atentar éstas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fueran posibles, bien mediante la entrega de material impreso, así como mediante publicación en Tablón Anuncios Sede Electrónica Ayuntamiento Navalvillar de Pela. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la formación e información inicial que se les proporciona.

- Aprobación del sistema de consultas, se establecerá algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 56

- Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso: En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.

- El Servicio de Prevención y Régimen Interior realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

- Inclusión en los respectivos Convenios y Acuerdos de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral.

- Medidas preventivas de evitación de dichas conductas mediante el diálogo con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.

- Medidas de reparación y retorno a la situación anterior: En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado como para cualquier denunciante.

- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso (cualquier modalidad), así como publicación periódica de dichos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

- Integración de los principios del presente Protocolo: Los criterios de actuación y principios a que la Diputación se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.

- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento o implantación del Protocolo.

- Se procurará, por todos los medios posibles, que todo el personal que preste servicio en El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, conozca la política de la empresa en esta materia.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN POSIBLE CASO DE ACOSO LABORAL

1. PERSONAL QUE INTERVIENE EN LA RESOLUCIÓN DEL CASO

7.1.1. CONCEJAL DELEGADO DE PERSONAL.
Su función en cuanto a la resolución del posible caso de acoso será:

1.- Recibir todas las denuncias, quejas o consultas en tema de acoso laboral (Mobbing) y gestionar, las mismas, de acuerdo a lo establecido en el presente procedimiento.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 56

2.- Actuar de oficio si detecta acoso en las evaluaciones de riesgos, siniestralidad laboral, vigilancia de la salud o expedientes de inadaptación al puesto de trabajo, para ello deberá ponerse en contacto con la persona afectada y solicitar su autorización al respecto.

7.1.2. COMITÉ EVALUADOR

Para solucionar los casos de acoso laboral (Mobbing) en el ámbito de El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela se creará un equipo de personas (Comité Evaluador) que será el Órgano encargado de tramitar el procedimiento y estará integrado por:

- Un/a delegado/a de prevención, de las organizaciones sindicales representativas en la empresa, actuando de forma rotatoria entre dichas organizaciones. El orden de rotación se establecerá por sorteo.
- Un/a Técnico/a, con preferencia de la especialidad Ergonomía y Psicosociologia Aplicada, de un Servicio de Prevención Ajeno, preferiblemente del concertado por el Ayuntamiento para el desarrollo de las actividades preventivas.
- Un/a psicólogo de la Mancomunidad a la que pertenezca el Ayuntamiento, u otro personal especifico en psicología externo.
- En caso necesario, Personal Especialista, si así lo requiere el Comité Evaluador, del Servicio de Prevención de Diputación de Badajoz, de la Fempex o personal especializado externo.

7.1.3. ABSTENCIÓN

De acuerdo al capítulo II, Sección 4ª, Art.23, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los miembros del Comité Evaluador se abstendrán de intervenir en el procedimiento y así lo comunicarán, por escrito, al citado Comité, siempre que se den algunos de los siguientes motivos:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 56

circunstancia o lugar.

Además, con el fin de no crear susceptibilidades innecesarias, también se abstendrá de participar en el procedimiento:

- Los delegados/as de prevención que tengan conocimiento de la pertenencia a su organización sindical (ya sea como delegado sindical y/o afiliado) de alguna de las personas interesadas en el procedimiento (Denunciante o denunciado/a).

7.1.4. RECUSACIÓN:

En los casos previstos en el apartado 7.1.3, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La recusación se planteará por escrito dirigida al Comité Evaluador en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

En el día siguiente el recusado manifestará si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el Comité Evaluador aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.

Si el recusado niega la causa de recusación, el Comité resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

7.1.5. RENOVACIÓN

La renovación de estos cargos o la aprobación de la continuidad de los mismos se realizarán de forma periódica, al menos una vez cada cuatro años.

Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral (Mobbing).

Este Comité se reunirá al menos una vez al año dentro del primer trimestre natural, a fin diseñar el Plan de Prevención de Acoso y evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada, a petición de cualquiera de sus miembros si así lo estiman conveniente o derivado del procedimiento de actuación.

Funciones:

1. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte del Ayuntamiento de los medios económicos, físicos y materiales necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Comité se le requiera.
2. Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
3. Recomendar y gestionar ante el Área de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
4. Presentar un informe sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes.
5. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 56

6. Cualquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

7.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

A) DENUNCIA O DE OFICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso psicológico (moobing), lo podrá poner en conocimiento del Servicio de Prevención y Régimen Interior, del siguiente modo:

1º Cumplimente la comunicación de posible acoso laboral utilizando el modelo Anexo I: Impreso de comunicación de posible caso de acoso laboral.

2º Adjunte toda la información que considere oportuno hacer llegar a la Comité Evaluador.

3º Introduzca todo en un sobre y cerrarlo.

4º Presente el sobre cerrado en cualquier registro utilizando el modelo del Anexo II: Solicitud de registro y dirigiendo el mismo Servicio de Prevención de Riesgos Laborales indicando claramente en el sobre "confidencial, entregar el sobre cerrado al destinatario".

5º En todo caso, no será necesario que en la solicitud de registro aparezca que está presentando una comunicación de posible acoso moral en el trabajo, ni la relación de documentos que aporta.

También podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquier otra persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza.

No se tramitarán:

- Denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

B) ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN

El Técnico del Servicio de Prevención y Régimen Interior, que forme parte del Comité Evaluador, informará de inmediato al citado Comité, para que en un plazo de 2 días hábiles, a contar desde el siguiente a la recepción, procedan a reunirse con el fin de llevar a cabo un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con el fin de decidir:

- No continuar con la tramitación, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este protocolo, estableciendo las medidas a adoptar al respecto, si es que procede, e informando de lo mismo a el interesado
- Ofrecimiento a la persona afectada de la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

  En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, el Comité Evaluador se entrevistará con la persona afectada y con la denunciada, existiendo la posibilidad de una entrevista conjunta, si así lo desean ambos, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes.

  El Comité redactará un acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

1. Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 56

que se determinen.

2. No acuerdo: el procedimiento de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.
3. Las actuaciones previas y la de mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables, pudiéndose ampliar, el mismo, en caso excepcionales que así lo requieran.
4. Tramitar el caso de acuerdo a lo previsto en el siguiente punto: Intervención formal

C) INTERVENCIÓN FORMAL

C.1.- INICIO

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado iniciar el proceso de mediación, o la persona afectada haya renunciado al mismo.
- Cuando la mediación se haya llevado a cabo, pero no haya solventado el problema.

C.2.- ACTUACIONES

El Técnico/a de SRIPS solicitará la reunión del Comité Evaluador en el plazo máximo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a la decisión de la Comisión Evaluadora de tramitar el caso, con el fin de iniciar la investigación del mismo.

El Comité:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar laboralmente a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

- Practicará, a su juicio, cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias. Del mismo modo, deberá tener acceso a cuanta documentación, incluso la de carácter confidencial, sea necesaria para el esclarecimiento del caso, para ello solicitará consentimiento informado mediante el Anexo IV.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido.

- Podrá contar con la colaboración de personal experto (psicólogos, médicos, ..) para la resolución de caso, si así lo precisan.

El desarrollo de estas actuaciones tendrá una duración máxima de 10 a 20 días laborables. No obstante, el Comité podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

D) RESOLUCIÓN

El resultado de las actuaciones anteriores se plasmará en un informe, detallado, en un plazo no superior a 10 días hábiles a contar desde las actuaciones, en el que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá, al menos, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

- Un resumen de los principales hechos del caso.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 56

- Un resumen de las diligencias practicadas por el Comité, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

- Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe se le enviará:

- A los interesados.

- A las personas responsables de la adopción de las medidas propuestas.

7.3 METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL POSIBLE CASO DE ACOSO.

El Comité Evaluador decidirá la metodología a utilizar para la resolución del presunto caso de acoso.

7.4 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- El Comité Evaluador, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar una vez al año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

- Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia acoso laboral a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

- Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo.

- Se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.

- El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas corresponderá al Comité Evaluador, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

- El Comité Evaluador, realizará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral e informará, de la evolución de las actuaciones que se propusieron en los casos concretos, al Comité de Seguridad y Salud

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 56

8. LISTADO DE GARANTÍA

a) Deber de sigilo:
A toda persona que tenga una relación de servicio con El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública.

b) Protección del derecho a la intimidad y a la privacidad:
1. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.
2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.

c) Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud:
El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

d) Ausencia de represalias:
El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de mobbing en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en la misma materia o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

e) Falsa denuncia:
Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia a sabiendas, con el ánimo de difamar a la persona denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario.

9. ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE ACOSO LABORAL

Nombre y Apellidos:
NIF:
Dirección:
Categoría Profesional:
Área/Delegación/Servicio:
Centro de trabajo:
Teléfono de contacto:

EXPONE:

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 56

APORTA LA SIGUIENTES PRUEBAS/DOCUMENTACIÓN:

SOLICITA

Que se proceda a activar el protocolo en materia de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral.

En_____a ____de_____de 20__

Fdo:_____

10. ANEXO II: SOLICITUD REGISTRO GENERAL

D./Dª. _____CON D.N.I. Nº _____ Y DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES EN C/ _____ Nº _____

DE LA CIUDAD DE _____ C. P. _____

E X P O N E

Que se entrega la documentación requerida, según el procedimiento implantado en el ámbito preventivo de El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, e introducido, junto con toda la documentación de la que dispongo, en un sobre cerrado que se adjunta.

S O L I C I T O

Se tenga por presentado este escrito a los efectos oportunos.

En _____ a _____ de _____ de 20__

Fdo. : _____

11. ANEXO III . MODELO DE INFORME FINAL

Composición del Comité Evaluador:

-D./Dña:

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 56

-D./Dña:

-D./Dña:

Personal Especialista:

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma:

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.

Conclusiones.

Medidas propuestas.

12. ANEXO IV . MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 56

Por la presente, D./Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, si procediese, los miembros de la Comité de Valoración, puedan acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso laboral. Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica, 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

En , a ____ de _____ de 20__

ASUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA.- RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES A LA RECUPERACIÓN DEL CAMINO PÚBLICO HOYO DE PELA (CAMINO HISTÓRICO DEL HOYO DE PELA, ITINERARIO Nº 24, (060787), INSTITUTO GEOGRÁFICO Y ESTADÍSTICO, AÑO 1898).

El señor Fernández Cano expone que en este acuerdo se van a resolver las alegaciones al acuerdo de recuperación del Camino, que han entrado en período de alegaciones por los propietarios de las fincas por donde pasa el camino, en este caso las alegaciones han sido reconociendo la titularidad del camino.

«Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021 se dictó Resolución de la Alcaldía referente a la necesidad de iniciar procedimiento para proceder a la recuperación de oficio del camino público denominado “Camino Público Hoyo de Pela (Camino Histórico del Hoyo de Pela, Itinerario nº 24, (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898)”.

El camino descrito se destina al tránsito de personas, animales y vehículos dirigidos a las explotaciones agrarias, y ha sido presuntamente ocupado por los interesados que se reflejan en el informe Técnico de fecha 27 de abril de 2020, y en concreto,: “*...*Tras una visita en la zona de Huerta Ruices, Hoyo de Pela y Las Cabezas junto al camino de Orellana de La Sierra, con fecha 27 de Noviembre de 2019 y en concreto por el camino público de Hoyo de Pela, se ha comprobado que en el camino público se ha colocado una alambrada y una cancela cortando el paso por el mismo....

... se deduce y se comprueba que a su paso y junto a las parcelas Colindantes al Camino del Hoyo de Pela, en las Parcela 1688, 1690, 1691 y 1710 del Polígono 15 en la zona Huerta Ruices , la parcela 1711 polígono 15 en zona de Hoyo de Pela y la parcela 1743 del polígono 15 en la zona de Las Cabezas en NAVALVILLAR DE PELA [BADAJOZ] se ha realizado las siguientes actuaciones: colocación de alambrada y cancela en el camino, plantación de arboleda y la pérdida de gran parte del trazado del camino, que pueden constituir una usurpación de bienes municipales, impidiendo el paso y libre circulación por el mismo. La cancela y alambrada se ubican al paso del camino por la parcela 1711 pol.15.

Los propietarios de las parcelas colindantes no han solicitado al Ayuntamiento ningún permiso para la instalación de una cancela y/o alambradas en el camino público...”.

Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021, se emitió informe de Secretaría en relación con el procedimiento y la Legislación aplicable para llevar a cabo la recuperación de oficio.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 56

Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021, se emitió certificado sobre el camino público Camino Público Hoyo de Pela (Camino Histórico del Hoyo de Pela, Itinerario nº 24, (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898) de Navalvillar de Pela (Badajoz) del cual es poseedor el Ayuntamiento.

Visto que con fecha 27 de abril de 2020 se emitió informe de los Servicios Técnicos de la Diputación de Badajoz de comprobación de los hechos denunciados, describiendo el bien dañado, las anomalías que se observan en el mismo, acompañando su informe con planos y datos técnicos.

Visto que con fecha 22 de septimebre de 2021 se notificó a los interesados la iniciación, dándoles trámite de audiencia por un plazo de díez días para que presentaran las alegaciones que estimaran pertinentes, que se certificaron por Secretaría en fecha 29 de noviembre de 2021 como presentadas en plazo por y fueron informadas también por los Servicios Técnicos de la Diputación de Badajoz en fecha 15 de noviembre de 2019, sin modificar con carácter sustancial los hechos y conclusiones del informe técnico de Diputación de Badajoz de 27 de abril de 2020.

Visto el Informe-Propuesta de Secretaría de fecha de 29 de noviembre de 2021 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 181 de la Ley 6/2015, de 24 de marzo, Agraria de Extremadura, el Pleno por unanimidad de todos sus miembros aprueba el siguiente acuerdo:

ACUERDO

PRIMERO. Se han estimado las alegaciones presentadas María Crispina Díaz Méndez, Antonio Manuel Díaz Méndez y Julián Díaz Méndez que confirman el carácter público del citado camino público, Camino Público Hoyo de Pela (Camino Histórico del Hoyo de Pela, Itinerario nº 24, (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898), y no modifican sustancialmente las conclusiones ,tal como consta en el Informe Técnico de fecha 27 de abril de 2020 en contestación a las mismas presentadas por los interesados y que se reflejan de la siguiente manera:

MARÍA CRISPINA DÍAZ MÉNDEZ

Alegación presentada por María Crispina Díaz Méndez, con el número de registro de entrada 2998 en el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Badajoz).

Resumen del contenido de la alegación: "...Les hago saber que estoy de acuerdo en la recuperación de dicho camino, que no he vallado ningún terreno, no he colocado ninguna cancilla con o sin candado, ni tampoco he plantado arboles de ningún tipo. También estoy de acuerdo que, si es necesario pueda transitar el personal, si dicho camino transita por mi propiedad.".

Informe: Este Servicio Técnico considera que procede la ESTIMACIÓN de esta alegación al ajustarse a las conclusiones del informe técnico que considera que este camino público está en posesión del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela desde, al menos, el año 1898.

Por tanto, este Servicio Técnico de Diputación considera que procede mantener todas y cada una de las conclusiones del Informe Técnico de 27 de abril de 2020, por lo que no hay lugar a ninguna modificación sustancial

ANTONIO MANUEL DÍAZ MÉNDEZ

Alegación presentada por Antonio Manuel Díaz Méndez, con el número de registro de entrada 2998 en el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Badajoz).

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 56

Resumen del contenido de la alegación: "...Les hago saber que estoy de acuerdo en la recuperación de dicho camino, que no he vallado ningún terreno, no he colocado ninguna cancilla con o sin candado, ni tampoco he plantado arboles de ningún tipo. También estoy de acuerdo que, si es necesario pueda transitar el personal, si dicho camino transita por mi propiedad.".

Informe: Este Servicio Técnico considera que procede la ESTIMACIÓN de esta alegación al ajustarse a las conclusiones del informe técnico que considera que este camino público está en posesión del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela desde, al menos, el año 1898.

Por tanto, este Servicio Técnico de Diputación considera que procede mantener todas y cada una de las conclusiones del Informe Técnico de 27 de abril de 2020, por lo que no hay lugar a ninguna modificación sustancial

JULIÁN DÍAZ MÉNDEZ

Alegación presentada por Julián Díaz Méndez, con el número de registro de entrada 3143 en el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Badajoz).

Resumen del contenido de la alegación: "...Les hago saber que estoy de acuerdo en la recuperación de dicho camino, que no he vallado ningún terreno, no he colocado ninguna cancilla con o sin candado, ni tampoco he plantado arboles de ningún tipo. También estoy de acuerdo que, si es necesario pueda transitar el personal, si dicho camino transita por mi propiedad.".

Informe: Este Servicio Técnico considera que procede la ESTIMACIÓN de esta alegación al ajustarse a las conclusiones del informe técnico que considera que este camino público está en posesión del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela desde, al menos, el año1898.

Por tanto, este Servicio Técnico de Diputación considera que procede mantener todas y cada una de las conclusiones del Informe Técnico de 27 de abril de 2020, por lo que no hay lugar a ninguna modificación sustancial. "

SEGUNDO. Proceder a la recuperación posesoria del camino público Camino Público Hoyo de Pela (Camino Histórico del Hoyo de Pela, Itinerario nº 24, (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898) en el término municipal de Navalvillar de Pela (Badajoz), y todo ello conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 1999 que dice:"el uso público debe haber sido obstaculizado por la persona contra la que se dirige la potestad recuperatoria (SSTS de 2 de junio y 17 de julio de 1987, 2 de junio y 30 de diciembre de 1986, 2 de febrero de 1982 y 3 de octubre de 1981).

TERCERO. Requerir a los interesados señalados, con excepción de María Crispina Díaz Méndez, Antonio Manuel Díaz Méndez y Julián Díaz Méndez, en el informe técnico de 27 de abril de 2020, propietarios colindantes, para que en el plazo de QUINCE DÍAS realicen los trabajos necesarios para reponer a su primitivo estado el bien de dominio público en el caso de que hubieran modificado el "Camino Público Hoyo de Pela (Camino Histórico del Hoyo de Pela, Itinerario nº 24, (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898)" de este Ayuntamiento y que faciliten a este Ayuntamiento el acceso para la conservación y mantenimiento del mismo.

CUARTO. Advertir a los requeridos que transcurrido dicho plazo el Ayuntamiento, a través de personal propio o de la Diputación de Badajoz, realizará el acto por sí, con todos los gastos a cargo del mismo, incluidos los honorarios de los Técnicos (Topógrafo de Diputación de Badajoz).

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 56

ASUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA.- RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES A LA RECUPERACIÓN DEL CAMINO PÚBLICO AL MOLINO DE SAN ANDRÉS (CAMINO HISTÓRICO DEL MOLINO DE SAN ANDRÉS (060787), INSTITUTO GEOGRÁFICO Y ESTADÍSTICO, AÑO 1898).

El señor Fernández Cano expone que en este acuerdo se van a resolver las alegaciones al acuerdo de recuperación del Camino, que han entrado en período de alegaciones por los propietarios de las fincas por donde pasa el camino, han entrado cuatro alegaciones.

«Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021 se dictó Resolución de la Alcaldía referente a la necesidad de iniciar procedimiento para proceder a la recuperación de oficio del camino público denominado “Camino Público al Molino de San Andrés (Camino Histórico del Molino de San Andrés (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898)”.

El camino descrito se destina al tránsito de personas, animales y vehículos dirigidos a las explotaciones agrarias, y ha sido presuntamente ocupado por los interesados que se reflejan en el informe Técnico de fecha 8 de abril de 2020, y en concreto,: ““Con fecha 2 de abril de 2020, D, Javier Baviano Carmona, existe Guarda rural de Navalvillar de Pela realiza una visita al Camino del Molino de San Andrés .... Antes de acceder a este camino por su unión con el camino de Maribañez una puerta con candado en la finca Alcornocalejo la cual impide el tránsito. Linde de las parcelas 1428 y 1429 del polígono 16 y las parcelas 8 y 9 del polígono 18 Cancela con cadena, candado y un cartel de advertencia de “VIGILADO GUARDERÍA RURAL” con el escudo de una empresa particular y un teléfono de contacto.

Esta cancela se encuentra en el camino de Maribañez, que impide le paso para llegar al inicio del Camino al Molino de San Andrés. En el inicio del camino existe una nueva puerta, en la linde de las fincas Alcornocalejo y Maribañez, linde de parcelas 8,9,11 y 12 del polígono 18. A partir de aquí existe un tramo de camino sin traza.

En la unión con el camino Huertas del Rey existe una nueva puerta, linde con parcelas 19 del polígono 18 y 1433 y 1434 del polígono 16. En el cruce con el camino de Cogolludos existen 2 puertas (dirección Norte y Sur). Desde aquí hasta el rio Guadiana y ante la imposibilidad de poder circular por él se desconoce el estado del camino y si posee mas puertas a lo largo de su recorrido ni de petición ni de licencia de obra, por lo que se deduce que los propietarios de las parcelas colindantes no han solicitado al ayuntamiento ningún permiso para la instalación de cancelas en el camino público...

...se deduce y se comprueba que a su paso y junto a las parcelas Colindantes al Camino al Molino de San Andrés en las Parcelas 8, 9, 11, 12 y 19 del Polígono 18 en la zona Alcornocal y Cogolludo, las parcelas 1433 y 1434 polígono 16 y las parcelas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 17, 18, 19 y 20 del polígono 19 en la zona Cogolludo en NAVALVILLAR DE PELA [BADAJOZ] se ha realizado las siguientes actuaciones: <u>colocación de alambradas y cancelas en el camino y la pérdida de gran parte del trazado del camino, que pueden constituir una usurpación de bienes municipales, impidiendo el paso y libre circulación por el mismo.”.

Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021, se emitió informe de Secretaría en relación con el procedimiento y la Legislación aplicable para llevar a cabo la recuperación de oficio.

Visto que con fecha 22 de septiembre de 2021, se emitió certificado sobre el camino

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 56

público Camino Público al Molino de San Andrés (Camino Histórico del Molino de San Andrés (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898) de Navalvillar de Pela (Badajoz) del cual es poseedor el Ayuntamiento.

Visto que con fecha 8 de abril de 2020 se emitió informe de los Servicios Técnicos de la Diputación de Badajoz de comprobación de los hechos denunciados, describiendo el bien dañado, las anomalías que se observan en el mismo, acompañando su informe con planos y datos técnicos.

Visto que con fecha 27 de septiembre de 2021 se notificó a los interesados la iniciación, dándoles trámite de audiencia por un plazo de díez días días para que presentaran las alegaciones que estimaran pertinentes, que se certificaron por Secretaría en fecha 29 de noviembre de 2021 como presentadas en plazo por MARÍA ELENA MURIEL MEDRANO, LEOPOLDO FELIPE OLEA MURIEL y LUIS CORTIJO MORALES-ARCE, en representación de COGOLLUMEZ, S.L. y FRANCISCO DE BORJA OLEA MURIEL, y fueron informadas también por los Servicios Técnicos de la Diputación de Badajoz en fecha 29 de noviembre de 2021, sin modificar con carácter sustancial los hechos y conclusiones del informe técnico de 8 de abril de 2020, dado que, “se comprueba que a su paso y junto a las parcelas colindantes al Camino al Molino de San Andrés en las Parcelas 8, 9, 11, 12 y 19 del Polígono 18 en la zona Alcornocal y Cogolludo, las parcelas 1433 y 1434 polígono 16 y las parcelas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 17, 18, 19 y 20 del polígono 19 en la zona Cogolludo en NAVALVILLAR DE PELA [BADAJOZ] se ha realizado las siguientes actuaciones: colocación de alambradas y cancelas en el camino y la pérdida de gran parte del trazado del camino, que pueden constituir una usurpación de bienes municipales, impidiendo el paso y libre circulación por el mismo.”

Visto el Informe-Propuesta de Secretaría de fecha de 29 de noviembre de 2021 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 181 de la Ley 6/2015, de 24 de marzo, Agraria de Extremadura, El Pleno por unanimidad de todos sus miembros aprueba el siguiente asunto:

ACUERDO

PRIMERO. Se han desestimado las alegaciones y no se han modificado sustancialmente las Conclusiones ,tal como consta en el Informe Técnico de fecha 8 de abril de 2020 en contestación a las mismas presentadas por los interesados y que se reflejan de la siguiente manera:

“ELENA MARÍA MURIEL MEDRANO.

Alegación presentada por María Elena Muriel Medrano, con el número de registro de entrada 38458 en el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Badajoz).

Resumen del contenido de la alegación: “...,El camino que señalan, no está en Alcornocalejo, ustedes no identifican como conectada el camino con el olivar de Alcornocalejo y menos con otros caminos”.

Informe: Este Servicio Técnico considera que procede la DESESTIMACIÓN de esta alegación por los siguientes motivos:

El Ayuntamiento de Navalvillar de Pela inició, mediante Resolución de Alcaldía de 22 de septiembre de 2021, la recuperación de oficio del Camino Público al Molino de San Andrés (Camino Histórico del Molino de San Andrés (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898), con el fin de recuperar el bien de domino público objeto de este expediente y que ha estado en posesión de este Ayuntamiento desde, al menos, el año 1898, y una vez que la Diputación de Badajoz ha puesto los medios técnicos y

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 56

humanos necesarios para que los ayuntamientos de la provincia de Badajoz puedan conservar y defender sus bienes municipales ante las usurpaciones y limitaciones en su uso por los propios ayuntamientos y sus vecinos, este Ayuntamiento ha procedido a cumplir con su obligación en cumplimiento de los términos señalados por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura del 27 de septiembre de 2011: "...el ejercicio del llamado *interdictum propium* , es decir, la facultad reconocida a la Administración de recuperar de oficio la posesión de sus bienes, en cualquier tiempo si son bienes de dominio público, o en el plazo de un año si se trata de bienes patrimoniales (art. 70 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales). Como explica la STS de 14 de mayo de 2002 (recurso 5886/1995), son condiciones necesarias para ello que esté acreditado su uso público y que se haya producido una perturbación de la posesión. No hay plazo de ejercicio, al tratarse de un bien de dominio público, cuya recuperación es procedente en cualquier tiempo.

Pues bien, como queda debidamente demostrado en el informe técnico de la Diputación de Badajoz y en la documentación histórica cartográfica y en las Ortofotos áereas, el Camino Público al Molino de San Andrés (Camino Histórico del Molino de San Andrés (060787), Instituto Geográfico y Estadístico, año 1898), transcurre dentro del término municipal de Navalvillar de Pela por las parcelas de 8 y 9 del Polígono 18 con referencias catastrales 06091A018000080000KZ y 06091A018000090000KU.

ASUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA: CAR CUENTA DEL INFORME DE INTERVENCIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN AL MINHAP CORRESPONDIENTE AL 3º. TRIMESTRE 2021.

El señor Fernández Cano manifiesta que hay que informar y dar cuenta del suministro trimestral de información al MINHAP, previa consideración de la Comisión Informativa correspondiente.

En cumplimiento de lo previsto en el art 6.2 del RD 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología y el procedimiento de retención de recursos de los regímenes de financiación, previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en relación con el artículo 4.1 b) de la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Explica que trimestralmente tenemos que mandar una serie de datos en función del estado de ejecución del Presupuesto, en los tres primeros trimestres del año solamente se envía el calendario de presupuesto de tesorería y el nivel de deuda viva al final del periodo, es en el cuarto trimestre donde se entrega el desglose de todas las partidas, de ingresos y gastos.

Como consecuencia de las circunstancias excepcionales acontecidas a nivel global debidas al brote de COVID-19, se establece un refuerzo en las obligaciones de suministro de información económico financiera de conformidad con el artículo 51 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID 19, debiendo suministrar información al respecto.

En este tercer trimestre se incluyen nuevos formularios para recopilar información de los de los Fondos Europeos (Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, en adelante MRR), en nuestro caso no hemos obtenido recursos de estos Fondos, por lo que no

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 56

facilitamos datos sobre ellos. Información enviada al Ministerio el día 18 de octubre de 2021.

Estos datos han dado un cumplimiento de la estabilidad presupuestaria y cumple con la regla de gasto y un nivel de deuda viva de 0€.

Los miembros en el Pleno se dan por enterados.

ASUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA.- DAR CUENTA DEL INFORME DE INTERVENCIÓN SOBRE EL PERIODO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES CORRESPONDIENTE AL 3º TRIMESTRE DE 2021.

El señor Fernández Cano manifiesta que previamente se ha tratado el asunto en la Comisión Informativa correspondiente.

Que es obligatorio que desde el Ayuntamiento demos traslado al Ministerio de Hacienda todos los trimestres de una serie de obligaciones que a efectos administrativos y contables nos impone, para llevar un control de los Ayuntamientos, todo ello de conformidad con lo regulado en el artículo 4 de de la Ley 2/2012, LOEPSF, y el desarrollo del mismo realizado por la Orden HAP/2105/2012, DE 1 de octubre, artículos 4 y 16 de la misma. Expone que el período medio de pago mide el retraso de la deuda comercial.

En este segundo trimestre se han tenido en cuenta 823 facturas, 1 excluidas, 615 pagadas y 208 pendientes de pago.

El Importe total de pagos realizados 365.138,18 €. con un ratio de 4,96.

El Importe total de operaciones pendientes de pago es de 63.566,56 €, con un ratio de 0,15.

Resumen del cálculo del período medio de pago a proveedores en el tercer trimestre.

Cálculo del período medio de pago global	% Imp. Op/ Total	Concepto	PMP	Operaciones pagadas	Operaciones pendientes de pago
Ayuntamiento	100%	RATIO	4,25	4,96	0,15
		IMPORTE	428.704,74€	365.138,18€	63.566,56€
PERIODO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES GLOBAL =			4,25		

El periodo medio de pago a proveedores global es de 4,25 días, inferior al plazo máximo de pago legalmente establecido de conformidad con la normativa de morosidad, antes de los 30 días que nos permiten para hacerlo. Esta información se envió en plazo al Ministerio de Hacienda, se publicó en la web del Ayuntamiento.
Los concejales en el Pleno se dan por enterados.

ASUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA,. MOCIÓN DEL GRUPO POPULAR PARA INSTAR AL GOBIERNO DE ESPAÑA A QUE DETENGA SU PROCESO DE REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD CIUDADANA.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 56

Toma la palabra la señora Cano Aragoneses para dar lectura a la siguiente moción:

MOCIÓN PARA INSTAR AL GOBIERNO DE ESPAÑA A QUE DETENGA SU PROCESO DE REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD CIUDADANA

El Grupo Municipal Popular en el Ayuntamiento de Navalvillar de Pela, y en su nombre su portavoz, Dña. Ana Mª Cano Aragoneses, conforme a lo previsto en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales desea elevar al Pleno Municipal la siguiente Propuesta de Acuerdo:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno del PSOE de Pedro Sánchez y sus socios han marcado como prioridad reformar la actual Ley Orgánica de protección de Seguridad Ciudadana de manera unilateral y sin consultarlo con los colectivos afectados.

Por primera vez en la historia, tanto sindicatos como asociaciones de Policías Nacionales y Guardias Civiles, cuerpos autonómicos y locales como agentes que no están adscritos a este movimiento se unen para protestar en contra de la reforma de la ley de Seguridad Ciudadana que plantea hacer este Gobierno.

El borrador de la reforma posiciona a nuestras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en una situación de indefensión en cada una de las intervenciones que tengan que efectuar los agentes.

Pretenden abordar una reforma que destruye el principio de autoridad, disminuye la capacidad operativa de la Policía y pone en riesgo a sus agentes, más en una situación como la de ahora, que vivimos en medio de una pandemia y con un aumento creciente de las agresiones a policías.

Los hombres y mujeres que integran las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado son cada día un ejemplo de responsabilidad, sacrificio y entrega en defensa *y *salvaguarda de nuestros derechos *y *libertades, garantía de nuestros principios constitucionales y democráticos, sus valores son la base de nuestra protección y seguridad. Esta reforma pone en riesgo la seguridad ciudadana, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuestiona su profesionalidad y dignidad, sólo favorece a los violentos al tiempo que deja desprotegido a los ciudadanos, policías y guardias civiles.

Por todo lo expuesto, en apoyo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para garantizar el ejercicio de sus funciones, su dignidad y protección, y la seguridad ciudadana, el Grupo Municipal Popular presenta la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

Instar al Gobierno de España a que:

5. Detenga el proceso de reforma de la Ley Orgánica de protección de la Seguridad Ciudadana.
6. Que escuche y tenga en cuenta las aportaciones que el resto de grupos parlamentarios.
7. Que se reúna con sindicatos, agrupaciones y asociaciones de Policías Nacionales, Guardias Civiles, cuerpos autonómicos y locales para tratar la necesidad de modificación de la ley.
8. Que se haga efectiva la equiparación salarial real de Policía y Guardia Civil

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 56

suscrita por el Gobierno del Partido Popular en marzo de 2018 .

Badajoz, 25 de noviembre de 2021

Ana Mª Cano Aragoneses

Portavoz del Grupo Municipal Popular

Turno de debate: El señor Fernández Cano dice que por parte del Grupo Socialista no van a aceptar esta moción porque obviamente se desarrolla en un contexto político, la mayoría de los grupos políticos del Parlamento, cuando se aprobó la actual Ley de Seguridad Ciudadana o más conocida como ley Mordaza, le pareció que estábamos dando un paso atrás en la calidad democrática de este país, con una promesa electoral por parte del PSOE y PODEMOS como socio en el gobierno de España, pues esa derogación era un compromiso político que quieren poner en marcha, para mejorar los aspectos por ejemplo en la situación de los manifestantes.

Que no va a mantener la presunción de veracidad de un Policía, vivimos en un momento político en el que los consensos se tienen que llevar a cabo,

La señora Cano Aragoneses afirma que en ningún momento la ley anterior ha tenido graves consecuencias pronosticadas por sus detractores, ningunas de esas predicciones se han cumplido, al contrario se ha demostrado que es una buena ley, tanto Policía y Guardia Civil y los sindicatos están en contra de estos movimientos, por lo que se podía llegar a un consenso con ellos, no derogar una ley que hasta ahora garantiza que la gente se puede manifestar, por lo que es política pero política del PSOE.

Turno de votación, se desestima la moción presentada por mayoría absoluta con siete votos en contra del Grupo Socialista y cuatro a favor del Grupo Popular.

ASUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA.- DAR CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE LA ALCALDÍA.

Se da cuenta de las resoluciones adoptadas por la Alcaldía desde la sesión ordinaria celebrada por el Pleno del Ayuntamiento el día 16 de septiembre de 2021, comprende desde la nº 2021-0236 de 14 de septiembre de 2021, hasta la n.º 2021-0299 de 7 de diciembre de 2021.
En cumplimiento a lo dispuesto en el art 42 del 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.
De lo que se dieron por enterados los señores asistentes.

ASUNTO DÉCIMO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA.- MANIFESTACIONES DE ALCALDÍA.

Viajes de relevancia, dos reuniones una el 19 de octubre en Mérida con el Consejero de Sanidad para evaluar el Protocolo de actuación que se puso en marcha con el resto de municipios de la comarca por el plan de Mosquitos, el Diputado del Área de Acción Municipal y varios Alcaldes, la conclusión en las reuniones previas, en que la mayoría de municipios lo ha notado, la campaña empezó ha sido positiva.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 56

Cuando a principios de mayo del año que viene se haga en las eras de arroz, se notará más.

El Consejero se comprometió a incluir dentro de los presupuestos de 2022 una partida específica, hay que tenerlo en cuenta para que cuando se firme el futuro Convenio del 2022 entre Diputación y Ayuntamientos, también la Junta de Extremadura, para así aminorar la carga económica de los Ayuntamientos.

El 30 de noviembre la Asamblea General de PROMEDIO en el que se aprueba el Presupuesto de 2022, asistimos como miembros de PROMEDIO, gestiona la depuradora y el servicio de recogida de bateas, nosotros aprobamos el Presupuesto.

Asuntos de interés:

Situación del Covid en Vegas Altas, 9 positivos, cierre del aula de los niños mayores entre los días 1 de diciembre y 12, el 13 se incorporan todos los niños.

La Compra del local de la Plaza, por un importe de 22.000€, ya hemos firmado con las herederas del bazar y cafetería, se hará en dos pagos, uno de 12.000€ a finales de 2021 y otro de 10.000€ para principios de 2022.

Reunión con el Presidente de Confederación Hidrográfica para hablar de la situación de los caminos del Sector II, con un presupuesto de entre cinco y seis millones de euros para el sector 2 y que está pendiente de un documento de afectación a la Red Natura que tiene que hacer el Ministerio de Transición Ecológica, insistí en que por lo menos el camino principal de la zona norte que está muy deteriorado sea arreglado con urgencia y que antes de que Tracsa lo saque a licitación ordinaria que se le adjudique con prioridad.

La Junta Local de Seguridad será el viernes 17, que es cuando tienen disponibilidad en la agenda el Subdelegado del Gobierno, con las Cooperativas se han hecho reuniones informales para ver la situación de la campaña y que en principio no se contrata el Guarderío.

Desde finales de septiembre y principios de octubre se han iniciado las prácticas de la escuela profesional, dos especialidades en las que está Navalvillar de Pela, en los pisos tutelados y el de jardinería en la zona de la Cruz de los Caídos, con actuaciones para eliminar y retirar la vegetación antigua y a partir del 10 empezamos a hacer las plantaciones en los arriates,

Compartimos nuestros alumnos con Zurbarán y Orellana,en función de la población y del número de horas que tiene cada uno.

Esta tarde es la última inauguración de las nubetecas, que ya se hizo en Vegas Altas y en Obando.

En la Comisión de Pisos Tutelados celebrada esta mañana hemos informado que desde el SEPAD han confirmado que se van a subvencionar dos plazas más en los Depenientes , pasamos de 2 a 4 de 8, serán 22.200€ más aproximadamente, las otras cuatro son no vinculadas, con carácter retroactivo de este año 2021.

Visita de los Técnicos redactores del proyecto de ampliación del Polígono Industrial Feisa, la empres aque ejecuta los polígonos industriales, pertenece al grupo AVANTE , la parte eléctrica la harán dos técnicos y la de urbanización la va a hacer un técnico municipal, hemos visitado los terrenos para tomar referencias para la situación de las líneas eléctricas.

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 56

Acogiéndonos lo dispuesto en el art. 91.4 del ROF, se somete a votación la procedencia de su debate por razones de urgencia, siendo aprobada por mayoría absoluta con el voto favorable de los siete miembros del Grupo Socialista y cuatro abstenciones del Grupo Popular el siguiente asunto:

PRIMER ASUNTO POR URGENCIA.- REVOCAR EL CONVENIO DE CESIÓN DE INSTALACIONES EN LAS PARCELAS 1465, 1466, 1474, 1475 Y 1476 DEL POLÍGONO 15 DE LA SIERRA DE NAVALVILLAR DE PELA PARA ACTIVIDADES DE OCIO EDUCATIVO Y TIEMPO LIBRE DE INFANCIA Y JUVENTUD.

El señor Fernández Cano pone en antecedentes, dado que el 12 de marzo de 2020 se aprobó suscribir el Convenio que se relaciona, con Don Casimiro Pulido Granjo, propietario de la casa de campo y de la parcela, y dada cuenta a los organismos e instituciones competentes sin tener ningún tipo de respuesta.
Se acuerda la revocación de dicho convenio de Cesión por la dilación en el mismo, por mayoría absoluta con el voto favorable de los siete miembros del Grupo Socialista y cuatro abstenciones del Grupo Popular ya que lo acaban de recibir y no ven tanta urgencia.

En primer lugar se considera la urgencia de este asunto que es aprobado por mayoría absoluta con el voto favorable de los siete miembros del Grupo Socialista y cuatro abstenciones del Grupo Popular.

SEGUNDO ASUNTO POR URGENCIA.- APROBACIÓN DEL CONVENIO ENTRE FOMENTO EXTREMEÑO DE INFRAESTRUCTURAS INDUSTRIALES, S.A.U. Y EL AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA (BADAJOZ), PARA LA URBANIZACIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE UN POLÍGONO INDUSTRIAL EN ESTA LOCALIDAD

El señor Fernández Cano pone al tanto sobre el asunto a tratar, el presente convenio para urbanización de la ampliación del polígono industrial on las condiciones del mismo, ampliación de interés para que en la localidad se puedan ubicar más empresas y mejor conectadas.

CONVENIO ENTRE FOMENTO EXTREMEÑO DE INFRAESTRUCTURAS INDUSTRIALES, S.A.U. Y EL AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA (BADAJOZ), PARA LA URBANIZACIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE UN POLÍGONO INDUSTRIAL EN ESTA LOCALIDAD

En NAVALVILLAR DE PELA (Badajoz) a 3 de diciembre de 2021

De una parte, D. Francisco Javier Fernández Cano, Alcalde del Ayuntamiento de NAVALVILLAR DE PELA (BADAJOZ).

De la otra, D. Pablo David Plasencia Plasencia, Apoderado de la sociedad pública FOMENTO EXTREMEÑO DE INFRAESTRUCTURAS INDUSTRIALES, S.A.U. (en lo sucesivo FEISA).

INTERVIENEN

Don Francisco Javier Fernández Cano, en nombre y representación del AYUNTAMIENTO DE NAVALVILLAR DE PELA, dada su condición de Alcalde del

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 56

mismo.

Don Pablo David Plasencia Plasencia, en nombre y representación de la SOCIEDAD FOMENTO EXTREMEÑO DE INFRAESTRUCTURAS INDUSTRIALES, S.A.U. con C I.F. núm. A-06114268, domicilio en Mérida (Badajoz), Avenida José Fernández López nº 4, constituida bajo la denominación de Semilleros de Empresas S.A., en escritura otorgada en Mérida el 22 de noviembre de 1989 ante el Notario D. Pablo Blanco Bueno, bajo el nº 1771 de su protocolo, e inscrita en el Registro Mercantil de la provincia de Badajoz, al folio 125, tomo 185 general de la sección 3ª del Libro de Sociedades, hoja 3971, inscripción 1ª, representación que en calidad de apoderado, cargo para el que ha sido nombrado mediante elevación a público de la Escritura de poder otorgada el 26 de febrero de 2018 ante el Notario de Mérida don Gonzalo Fernández Pugnaire, con nº 245 de su protocolo e inscrita en el Registro Mercantil de Badajoz, al Folio 62, del Tomo 629, Hoja BA-4021, Inscripción 73ª.

Ambas partes se reconocen capacidad para la adopción del presente convenio, y:

EXPONEN

I.- El Ayuntamiento de NAVALVILLAR DE PELA (en lo sucesivo el Ayuntamiento), al que corresponde, en su municipio, la gestión urbanística en general y que en dicho ámbito tiene las competencias que le reconoce la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura y demás normas concordantes y/o supletorias que la complementan y desarrollan, ha decidido promover una actuación urbanística para ampliar el suelo de uso industrial del municipio debidamente urbanizado, que pueda ponerse a disposición de los potenciales destinatarios a un precio razonable, al margen de cualquier idea de especulación.

II.- El Ayuntamiento es consciente de que el objetivo propuesto exige la actuación pública, por el escaso incentivo que a la iniciativa privada ofrece una promoción de suelo industrial de características que excluyen el lucro económico como motivación preferente y que, no obstante, requiere comprometer importantes recursos financieros en unas inversiones no exentas de riesgos coyunturales.

Como el Ayuntamiento no cuenta en el momento presente con dotación presupuestaria para acometer la ejecución de las obras de urbanización, ha requerido la cooperación de la sociedad FEISA, dado su carácter de sociedad pública, dependiente de Extremadura Avante, S.L.U.

La sociedad FEISA, está facultada para aceptar la cooperación requerida, dado que, según el art. 28º, punto 5º de sus Estatutos, se incluye en su objeto "e*fectuar los actos y celebrar los contratos que sean necesarios o convenientes para la realización de su objeto social*".

III.- Puestos en contacto el Ayuntamiento y la sociedad FEISA, se han realizado los oportunos estudios previos, habiéndose llegado a los siguientes acuerdos:

- La actuación debe situarse en la zona señalada en el plano anexo como Etapa 1 de la UA-3 y ocupar una superficie aproximada total de 50.901,58 m2.
- El suelo acotado para esta actuación, aprobada definitivamente mediante resolución de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura de 30/03/2007, la modificación puntual nº8 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Navalvillar de Pela, fue reclasificado de no urbanizable a suelo urbanizable de uso industrial en terrenos sitos junto a la ctra. N-430 (U.A.-1, U.A.-2, U.A.-3) pertenecientes al Sector SUB-1, cuya primera Etapa se pretende urbanizar con objeto de ampliar el polígono industrial

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 56

existente.

- Correrá por cuenta de FEISA la contratación de la redacción del Proyecto de Urbanización de la Etapa I de la U.A.-3 del Sector SUB-1 Industrial de Navalvillar de Pela, así como la redacción del Proyecto de Reparcelación.
- El aprovechamiento útil será el máximo permitido por la normativa vigente.

IV.- Con estas bases, el Ayuntamiento y Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, S. A. U., han llegado al acuerdo que se desarrolla en las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- El Ayuntamiento promoverá y FEISA ejecutará, una actuación urbanística para la urbanización de suelo de los terrenos señalados en el plano adjunto que se adjunta como ANEXO I del presente convenio, que en el Planeamiento Urbano Municipal están clasificados como suelo urbanizable para uso industrial, constituyendo la Etapa 1 de la UE-3 del Sector SUB-1 con una superficie total aproximada de 50.901,58 metros cuadrados.

Esta actuación se considerará como iniciativa municipal y la intervención de FEISA, que actúa en nombre y representación de sí misma, se concreta en la financiación, ejecución y explotación de aquella, en las condiciones y con el alcance que se expresan en este Convenio.

El presente Convenio quedará supeditado a la aprobación del proyecto de urbanización por parte del Ayuntamiento, quedando resuelto en caso contrario.

SEGUNDA.- La actuación se ejecutará por el sistema de ejecución directa mediante la cesión gratuita por parte del Ayuntamiento de la totalidad de la propiedad de los terrenos que pertenecen al Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Etapa 1 de la UE-3 del Sector SUB-1) a favor de FEISA, que será la beneficiaria de los terrenos donde se realizará la actuación y los demás necesarios para la ejecución de las obras e instalaciones y para asegurar el valor y el rendimiento de aquellas, de todos los cuales será la beneficiaria FEISA.

TERCERA.- FEISA se encargará de la redacción del Proyecto de Urbanización así como del Proyectos de Reparcelación que desarrollará a su cargo, asumiendo el coste económico que ello represente, presentándolo al Ayuntamiento para su tramitación. Los gastos inherentes exclusivamente a la tramitación de dichos proyectos serán por cuenta del Ayuntamiento.

En la redacción de estos proyectos se tendrán en cuenta, siempre que haya sido legalmente procedente y técnicamente posibles y convenientes, los criterios del Ayuntamiento, favoreciendo éste que el aprovechamiento útil sea el máximo autorizado, respetando en todo caso, en el suelo urbanizable, los módulos mínimos de reserva para dotaciones en planes parciales que desarrollan suelos industriales, según las determinaciones del Anexo del Reglamento de Planeamiento Urbanístico y la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura.

Corresponderá al Ayuntamiento, desde la aceptación de la recepción provisional de la obra, los viales y servicios previstos en el proyecto de urbanización tales como viales, instalación de alumbrado público, canalizaciones, etc, así como los terrenos precisos

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 56

para la instalación y funcionamiento de los restantes servicios públicos necesarios, cuya determinación y afectación de destino se hallen expresamente establecidos en la modificación puntual nº8 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Navalvillar de Pela.

Igualmente y una vez haya sido urbanizada la ampliación del polígono industrial por parte de FEISA y aprobado el Proyecto de Reparcelación por el Ayuntamiento, ésta entregaría al Ayuntamiento de Navalvillar de Pela las cesiones legales de suelo de uso lucrativo que le pudieran corresponder.

No obstante, el Ayuntamiento se compromete expresamente a la renuncia de la totalidad del porcentaje de aprovechamiento que le pueda corresponder, con el fin de optimizar el precio de venta de las parcelas resultantes para hacerlo más asequible y atractivo a sus potenciales compradores.

Los terrenos susceptibles de propiedad privada y consecuente destino al tráfico jurídico serán enajenados por FEISA, de forma que pueda resarcirse de las inversiones que realice.

Formará parte de las Dotaciones Públicas a ceder al Ayuntamiento la parcela de Equipamientos, con una superficie de 5.875,78 m², actualmente utilizada por Demarcación de Carreteras del Estado para sus actividades de mantenimiento.

CUARTA.- La ejecución de la actuación se realizará en una fase y FEISA, redactará el correspondiente proyecto de urbanización e instalaciones eléctricas, proyecto de Reparcelación, así como los documentos técnicos necesarios y exigidos por las disposiciones normativas de aplicación y los someterá al Ayuntamiento para su tramitación.

La ejecución de la actuación mencionada anteriormente, se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en la modificación puntual nº 8 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, estableciendo la asignación de usos, reservas de terrenos para zonas verdes, espacios libres y otras dotaciones.

FEISA ejecutará por su cuenta exclusiva las obras de urbanización, referidos a los terrenos objeto de cesión, las cuales estarán exentas del pago de licencia de obra y tasa municipal.

Es competencia exclusiva de FEISA, la contratación, ejecución, financiación y pago de las obras, que realizará directamente, con sujeción a las normas que rigen su actuación. No obstante, el Ayuntamiento podrá recabar en todo momento cualquier información sobre la marcha de las obras, y concurrir a la inspección de las mismas por medio de los técnicos municipales, en colaboración con los técnicos designados por FEISA.

QUINTA.- FEISA convocará con la antelación necesaria al Ayuntamiento para que éste, por medio de sus representantes y técnicos, pueda concurrir a los actos de deslinde de terrenos, replanteo de las obras, recepción provisional y definitiva de las obras de urbanización e instalaciones y firma de sus Actas correspondientes.

La conformidad de los representantes municipales con las obras realizadas, mediante la firma del Acta de Recepción de las Obras, significará la recepción y aceptación de las mismas y de los correspondientes servicios e instalaciones por parte del Ayuntamiento, sin necesidad de ningún otro trámite.

Una vez recibidas las obras provisionalmente, sin menoscabo de las obligaciones y responsabilidades de la empresa constructora por problemas inherentes a la propia

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 56

construcción, el Ayuntamiento, se hará cargo técnica y económicamente de la conservación de la actuación.

SEXTA.- FEISA, como propietaria de los solares resultantes de la actuación, determinará los precios y condiciones de venta de los mismos con sujeción a los criterios que para esos fines apruebe su Consejo de Administración.

FEISA informará al Ayuntamiento de los precios de venta de parcelas que fije inicialmente y de cualquier alteración posterior de los mismos.

SÉPTIMA.- El Ayuntamiento apoyará, con los medios a su alcance e incluso con su intervención directa, la gestión de venta de parcelas por Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, S.A.U.

En especial, mantendrá con rigor la prohibición legal de establecer instalaciones industriales en suelo no calificado urbanísticamente para este fin.

OCTAVA.- En la liquidación de cada impuesto arbitrio o tasa de carácter municipal, que Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, S.A.U., tenga que pagar como consecuencia de la actuación de que se trata, por razón de los terrenos, por la gestión urbanística o por los solares resultantes, así como por los proyectos y obras de ejecución de la urbanización y de instalaciones y construcciones de equipamiento comunitario afectado a servicios de interés público y social, realizadas en la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento, el Ayuntamiento fijará los porcentajes o cantidades mínimas que le permita la Ley.

FEISA, a instancias de Ayuntamiento, le dará cuenta inmediata de las ventas que realice, a los efectos fiscales procedentes.

NOVENA.- Correrá por cuenta del Ayuntamiento la tramitación y aprobación del Proyecto de Reparcelación, con las modificaciones que hubiere dado lugar la ejecución de las obras de urbanización.

En este sentido, una vez finalizadas las obras e instalaciones de la urbanización y firmada el Acta de Recepción, FEISA procederá a solicitar la aprobación definitiva por parte del Ayuntamiento de la reparcelación resultante con las modificaciones y rectificaciones habidas en su caso y que quedarán incorporadas definitivamente al Proyecto de Reparcelación.

El acuerdo de aprobación definitiva de la reparcelación, si fuera necesario, se elevará a escritura pública o bien se formalizará en documento administrativo, en cuyo caso quedará posteriormente protocolizado notarialmente para su posterior inscripción registral.

DÉCIMA.- Este convenio se entenderá consumado cuando Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, S.A.U. enajene todos los terrenos o parcelas resultantes de la actuación que desarrolle.

Por el Ayuntamiento de NAVALVILLAR DE PELA Por FOMENTO EXTREMEÑO DE INFRAESTRUCTURAS INDUSTRIALES S.A.U.

EL ALCALDE. EL APODERADO

Fdo.: Francisco Javier Fernández Cano Fdo.: D. Pablo Plasencia Plasencia

ANEXO

(PLANO DE PLANTA DE LA ACTUACIÓN)

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 56

Votación, se aprueba el referido convenio por mayoría absoluta con el voto favorable de los siete miembros del Grupo Socialista y cuatro abstenciones del Grupo Popular que manifiestan que lo acaban de recibir y no lo han podido revisar.

ASUNTO DÉCIMO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Pregunta la señora Cano Aragoneses y responde el señor Fernández Cano.

La casa de la Plaza de España qué ha comprado el Ayuntamiento, se ha pensado en algún uso. Responde que en esta legislatura no haremos nada, no está claro, pero a futuro es una inversión muy interesante, para ampliar la plaza, remodelar por dentro para darle un uso cultural,el precio de 22,000€ es interesante, y siempre queda como un incremento patrimonial del Ayuntamiento.

En alguna Junta de Gobierno hemos visto que para conceder vado permanente tienes que estar empadronado, por qué motivo. Responde que es lo que pone en la ordenanza de 2016, los vados concedidos con anterioridad mantienen el derecho adquirido, ya que no era con carácter retroactivo.
El motivo en su momento es que el vado tendría un servicio de entrada y salida permanente, se da el caso que mantienen para el uso de varias semanas o varios meses la prohibición de dos plazas de aparcamiento en una calle.

Qué proyecto de obras se hace referencia en una resolución, de 15.000€. Responde que Primera Fase del Geriátrico redactado por Irene Ledesma, con una subvención de Diputación.

Cuándo se pondrán las cubiertas a las pistas de pádel, el plazo de ejecución ponía hasta el 31 de diciembre. Responde que se hemos solicitado una prórroga a Diputación que nos han concedido y la problemática con la empresa es que no hemos ido en plazo conforme a la licitación pero la revisión del proyecto en Diputación se ha alargado a 6 meses, el replanteo lo hicieron este lunes, se ven las marcas que han hecho por lo que lo quieren hacer cuanto antes.

Cuál es el precio del concierto de Paco Cándela, que no hemos visto el concepto ni en resoluciones, ni en Juntas de Gobierno. Responde que está pagado y remite la respuesta al próximo pleno.

Por algún motivo se contrató seguridad privada en la fiesta celebrada de San Antón por parte del Ayuntamiento y de la Directiva. Responde que cuando pasamos el presupuesto de todos los conciertos de enero, fue una confusión de fechas.

Por último le quería decir como antes había hecho referencia al juicio de Don Manuel Sánchez Custodio, preguntarle si está satisfecho con la sentencia o como sólo lo han condenado a 5 años de prisión en vez de 8 años, todavía no esta satisfecho.
Responde que nosotros no tenemos que estar ni conformes ni disconformes, vuelvo a dedir lo ya dicho, queríamos que este señor abonara lo que robó a este Ayuntamiento, hasta la fecha no hay nada devuelto.
Replica la señora Cano Aragoneses que Él no ha robado nada al Ayuntamiento, ha cobrado de forma incompatible, cobró su pensión que la devolvió y su sueldo de Alcalde.
El señor Fernández Cano dice que no van a entrar en debate, responde la señora

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 56

Cano Aragoneses que después de la publicidad que le ha dado hasta ahora podría comentar si está o no de acuerdo, que bien lo ha comentado en todos los plenos.

Tratados los asuntos relacionados el señor Alcalde procede al levantar la sesión,

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 3CRMJYQKL74HJNF64ZDKY24HT | Verificación: https://navalvillar.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 56