



ACTA de la sesión celebrada por el pleno de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, el día 28 de julio de 2022.

ASISTENTES

EL PRESIDENTE

Don Carlos Carlos Rodríguez

DIPUTADOS PROVINCIALES

Doña Inmaculada Agúndez Solano

Don Isidro Arrojo Batuecas

Don Alfonso Beltrán Muñoz

Don Antonio Bohigas González

Don Francisco Javier Díaz Cieza

Don Samuel Fernández Macarro

Don Luis Fernando García Nicolás

Don Fernando Javier Grande Cano

Don José Antonio Hernández González

Don Santos Jorna Escobero

Doña María Paloma López González

Don Pablo Miguel López Sánchez

Doña Elisabeth Martín Declara

Don Óscar Mateos Prieto

Don Álvaro Merino Rubio

Doña Amelia Molero Frago

Doña M^a del Pilar Pérez Pérez

Don Sergio Rey Galán

Don José Ignacio Rodríguez Blanco.

Doña Isabel Ruiz Correyero

Don Tomás Sánchez Campos

Don Álvaro Sánchez Cortina

Don José Ángel Sánchez Juliá

Doña Patricia Valle Corriols.

INTERVENTOR:

Doña Andrés López Sánchez

SECRETARIO:

Don Álvaro Casas Avilés

En el salón de sesiones del palacio de la Excelentísima Diputación Provincial de Cáceres, la sesión se inicia a las once horas y treinta y tres minutos del día de hoy, 28 de julio de 2022, bajo la presidencia de don Carlos Carlos Rodríguez. Se reúnen las personas consignadas al margen, asistidas del señor secretario, don Álvaro Casas Avilés y con la asistencia del señor interventor, don Andrés López Sánchez, al objeto de celebrar la sesión del pleno de la Excm. Diputación Provincial convocada para este día.

Como en cada pleno ordinario, el señor Presidente pide a todos los presentes guardar un minuto de silencio por las víctimas de violencia de género del último mes, asciendo ya a 25 este año. Espera que esta lacra social desaparezca y para ello, considera que se deben poner todos los medios y empeño en llegar a esa igualdad y esa inclusión para poder evitar que haya más víctimas mortales.

Después de ese minuto de silencio y antes de comenzar con el orden del día establecido, el señor Presidente da cuenta al Pleno del cambio de portavocía en el grupo Popular, queriendo que los nuevos portavoces tengan en esta dación de cuentas su reconocimiento. Indica que el pasado viernes se registró el escrito del grupo Popular donde se establecían los nuevos portavoces: el nuevo portavoz será el señor Rey Galán y el viceportavoz el señor Fernández Macarro.

Quiere trasladar su felicitación a los nuevos portavoces y espera que la relación que ha habido siempre entre los dos grupos políticos se mantenga de una manera cordial, independientemente de lo que puedan ser las diferencias políticas que tengan. Les da la bienvenida y les desea acierto en su labor.

Igualmente quiere felicitar al señor Sánchez Juliá por el tiempo que ha estado en Diputación como portavoz, durante el que, insiste, salvo las diferencias evidentemente políticas, han mantenido una relación cordial. Desea felicitarle por su nombramiento en Mérida como portavoz del Partido Popular y acierto en esa tarea.

Seguidamente, el señor Presidente da orden de comenzar a examinar los asuntos consignados en el orden del día.

I) PARTE RESOLUTIVA

1º.- OBSERVACIONES Y ALEGACIONES AL ACTA DE LA SESIÓN DE 29 DE JUNIO DE 2022, DE LA QUE EL PLENO TOMA CONOCIMIENTO.

Se procede en virtud de lo dispuesto en el artículo 91.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

El señor Arrojo Batuecas formula una observación al borrador del acta de la sesión anterior, celebrada por el pleno de la corporación el día 29 de junio de 2022: indica que en el título del punto número 3 del orden del día aparece el Ayuntamiento de Romangordo no debiendo éste figurar (el dictamen, en el que no aparece, está correcto), pues se votó en el pleno de abril.

El resto de señoras y señores diputados no plantean observación alguna al acta.

En cumplimiento del artículo 91.1 mencionado se procederá a la rectificación del error material y se consigna la observación planteada.

En la próxima sesión ordinaria se procederá a la aprobación de dicho acta con la rectificación practicada.

El señor Presidente propone que, por la relación existente entre los puntos número 2 y 20 del orden del día, se realice el debate conjunto para ambos.

2º.- PROPUESTA DE AUTORIZACIÓN DE CAMBIOS SOLICITADOS POR LOS BENEFICIARIOS EN EL PLAN ACTIVA OBRAS 2021-2022.

“Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión extraordinaria celebrada el día 20 de noviembre de 2020 el PLAN ACTIVA 2021-2022, el cual incluye actuaciones a realizar en las entidades locales de esta provincia que allí se relacionan, acuerdo que ha sido así mismo ratificado para la anualidad 2022 mediante acuerdo plenario de fecha 23 de noviembre de 2021, quedando redactado en los términos que allí figuran. Posteriormente, el plan resultó nuevamente modificado para atender solicitudes de cambio debidamente justificadas por los interesados conforme a las instrucciones reguladoras del plan, actualizaciones que se aprobaron por acuerdo plenario de fecha 24 de febrero de 2022.

Habiéndose presentado por los Ayuntamientos interesados peticiones de cambio de inversión o bien solicitudes de delegación de facultades para el desarrollo y ejecución de obras con posterioridad a la fecha de aprobación del plan y una vez en vigor el presupuesto de esta Diputación para la presente anualidad.

Publicadas las instrucciones reguladoras del PLAN ACTIVA OBRAS 2021-2022 en el BOP N° 0021 de fecha 2 de febrero de 2021, cuyo apartado 5 dispone expresamente la prohibición de llevar a cabo cambios de obra o cambios en la forma de gestión del plan, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que imposibiliten la ejecución de la



obra aprobada y que deberán ser suficientemente justificadas mediante el oportuno informe técnico suscrito al efecto.

Una vez analizadas las solicitudes de cambio de actuación, procede dar respuesta a las mismas, autorizando aquellas que cumplen los requisitos exigidos en las instrucciones antes referidas.

En virtud de cuanto antecede, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con la propuesta del Diputado delegado del Área y previo dictamen de la Comisión Informativa de Infraestructuras, ha adoptado el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Autorizar los cambios solicitados por los Ayuntamientos que seguidamente se mencionan, quedando por tanto aprobado el PLAN ACTIVA OBRAS 2021-2022, en los términos que asimismo se detallan:

- AYUNTAMIENTO DE SAN GIL: Se autoriza el cambio de obra INSTALACIONES DEPORTIVAS - DIPUTACIÓN a DEPENDENCIAS MUNICIPALES – ENCOMENDADA. El Ayuntamiento ha puesto de manifiesto una circunstancia ajena a su voluntad que hace imposible la ejecución de la obra inicialmente solicitada. Consecuencia de lo anterior, el Ayuntamiento, ante la imposibilidad de ejecutar la obra de INSTALACIONES DEPORTIVAS por no contar con la disponibilidad jurídica de los terrenos, al no haberse tramitado la aprobación del instrumento urbanístico necesario por parte de la entidad matriz y no teniendo el Ayuntamiento constancia de que dicha tramitación vaya a llevarse a cabo a corto plazo. Por otra parte, a la vista de la obra a ejecutar y del presupuesto previsto en el plan, se infiere que se trata de una obra a llevar a cabo en varias fases y según las instrucciones de este plan, las obras por fases en edificios de titularidad municipal no se llevarán a cabo por la Diputación salvo que se trate de obras ya iniciadas y en las que sólo haya intervenido la propia Diputación. En este sentido, se cumplen los requisitos exigidos en las Instrucciones Regulatorias del PLAN ACTIVA OBRAS 2021-2022.

SEGUNDO.- El presente acuerdo requiere la aprobación de la correspondiente modificación presupuestaria que se lleve a cabo por el Pleno de esta Diputación, para dotar a la inversión de crédito adecuado y suficiente con cargo al capítulo 7 del presupuesto de gastos, quedando la vigencia de esta autorización de cambio de obra condicionada a la tramitación y aprobación definitiva de la oportuna modificación presupuestaria.

TERCERO.- Se faculta a la Presidencia de esta Diputación para la emisión de todos cuantos actos y resoluciones se deriven de este acuerdo y resulten precisos en desarrollo y ejecución del mismo, así como para sus modificaciones.

CUARTO.- Dar cuenta del presente acuerdo a todas las Áreas que intervienen en su tramitación, así como notificarlo a los Ayuntamientos afectados.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del

voto, pasando de la abstención al voto favorable.

El señor Presidente propone que, por la relación existente entre los puntos número 3 y 21 del orden del día, se realice el debate conjunto para ambos.

3°.- APROBACIÓN DE INVERSIONES Y ACTUACIONES DE REPOSICIÓN/CONSERVACIÓN EN EDIFICIOS PROVINCIALES 2022.

“En relación con el desarrollo y ejecución de las actuaciones dirigidas a la rehabilitación y reparación de las infraestructuras e inmuebles propiedad de esta Diputación con cargo a las aplicaciones presupuestarias que se incluyan en el presupuesto de gastos de esta Diputación para la anualidad 2022 y a la vista de las necesidades manifestadas por las distintas Áreas de esta Diputación.

El Pleno de la Corporación, de conformidad con la propuesta del Sr. Diputado de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad y con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Infraestructuras acuerda:

PRIMERO.- Aprobar el desarrollo contenido en el anexo que acompaña a este acuerdo, sin perjuicio de posibles modificaciones que se estimen oportunas y que puedan surgir durante la ejecución del presupuesto, con el desarrollo que se contiene en el anexo que acompaña a este acuerdo.

SEGUNDO.- Igualmente se aprueba la financiación del programa de actuaciones con arreglo al detalle que se hace constar en el anexo adjunto. El presente acuerdo requiere la aprobación de la correspondiente modificación presupuestaria que se lleve a cabo por el Pleno de esta Diputación, para dotar a la inversión de crédito adecuado y suficiente, quedando la vigencia de este acuerdo condicionada a la tramitación y aprobación definitiva de la oportuna modificación presupuestaria.

TERCERO.- Por medio del presente acuerdo, se faculta a la Presidencia de esta Diputación para todos cuantos actos y resoluciones requiera el desarrollo de estas inversiones, entre los que se encuentra la determinación de las actuaciones aún pendientes de desarrollo.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

El señor Presidente propone que, por la relación existente entre los puntos número 4 y 23 del orden del día, se realice el debate conjunto para ambos.



4º.- MODIFICACIÓN EXPEDIENTE 2021-22/41/016 “CTRA. CC-123 DE ELJAS A SAN MARTÍN DE TREVEJO: ENSANCHE Y REHABILITACIÓN DE FIRME” - PLAN RE-ACTIVA 2021-2022 – RED VIARIA.

“El Pleno de esta Corporación en sesión extraordinaria celebrada el día 25 de junio de 2020 aprobó el PLAN RE-ACTIVA 2021-22 – RED VIARIA, el cual incluía las obras a realizar en las carreteras provinciales que allí se relacionan. Dicho acuerdo fue posteriormente ratificado en sesión plenaria celebrada con fecha 20 de noviembre de 2020 y en último lugar se amplió mediante acuerdo plenario de 25 de noviembre de 2021.

En cumplimiento de tales acuerdos plenarios se ha procedido desde el Servicio de Red Viaria a la redacción de los correspondientes proyectos y entre otros, el relativo al expediente 2021/41/016. El citado expediente se ha visto paralizado como consecuencia de la tramitación de la expropiación forzosa de los terrenos imprescindibles para poder ejecutar la obra. Además de lo anterior, ha resultado necesario llevar a cabo la obtención de informe sectorial sobre afección de Red Natura 2000 (Junta de Extremadura), informe de afección arqueológica por parte de la Dirección General de Bibliotecas, Archivos y Patrimonio Cultural (Junta de Extremadura), así como informe de la Confederación Hidrográfica del Tajo por tratarse de obras que afectan al dominio público hidráulico y zona de policía de cauce público.

A la vista de lo expuesto y teniendo en cuenta la situación de alza de precios en la construcción, que se viene produciendo desde finales de 2021, resulta preciso revisar y en su caso, actualizar los precios inicialmente considerados en fase de aprobación plenaria del plan y posterior redacción de proyecto técnico de obra. Esta circunstancia motiva la necesidad de incrementar el crédito presupuestario para estas inversiones.

De acuerdo con las necesidades manifestadas por el Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad, el Pleno de la Corporación, de conformidad con la propuesta suscrita por el Sr. Diputado de Infraestructuras y con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Infraestructuras acuerda:

PRIMERO.- Modificar el presupuesto de las inversiones que se detallan a continuación, incluidas en el PLAN RE-ACTIVA 2021-2022 - RED VIARIA, que se financiarán con cargo a las aplicaciones presupuestarias que así mismo se indican, para adecuar el proyecto a las necesidades reales

PLAN RE-ACTIVA 2021-22 – RED VIARIA			
EXPTE. Y APLIC. PRESUP.	DENOMINACIÓN DE LA INVERSIÓN	PRESUPUESTO INICIAL	PRESUPUESTO ACTUALIZADO
2021/41/016 2022 03 4531 6190221	Carretera CC-123, de Eljas a San Martín de Trevejo: Ensanche y rehabilitación de firme	540.000,00 €	648.000,00 €

SEGUNDO.- Igualmente se aprueba la financiación del programa de actuaciones con arreglo al detalle que se hace constar en el apartado anterior. El presente acuerdo requiere la aprobación de la correspondiente modificación presupuestaria que se lleve a cabo por el Pleno de esta Diputación, para dotar a la inversión de crédito adecuado y suficiente, quedando la vigencia de este acuerdo condicionada a la tramitación y aprobación definitiva de la oportuna modificación presupuestaria.

TERCERO.- El desarrollo y ejecución de las actuaciones incluidas en el presente plan, se llevarán a cabo por la propia Diputación, a través del Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad.

CUARTO.- Se faculta a la Presidencia de esta Diputación para dictar cuantos actos y resoluciones sean precisas para llevar a cabo el desarrollo del presente plan.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

5º.- APROBACIÓN DEL CONVENIO INTERADMINISTRATIVO ENTRE LA CONSEJERÍA DE MOVILIDAD, TRANSPORTE Y VIVIENDA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA, LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES Y LOS AYUNTAMIENTOS DE CÁCERES Y CASAR DE CÁCERES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CARRIL BICI INTERURBANO Y SENDA PEATONAL PARALELOS A LA VÍA CC-38 EN EL TRAMO COMPRENDIDO ENTRE LAS LOCALIDADES DE CÁCERES Y CASAR DE CÁCERES EN EL MARCO DEL PLAN ESPAÑOL DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, FINANCIADO CON FONDOS PROCEDENTES DEL INSTRUMENTO DE RECUPERACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA.

“Primero.- Visto el borrador del convenio interadministrativo entre la consejería de movilidad, transporte y vivienda de la Junta de Extremadura, la Diputación provincial de Cáceres y los ayuntamientos de Cáceres y Casar de Cáceres para la construcción de carril bici interurbano y senda peatonal paralelos a la vía CC-38 en el tramo comprendido entre las localidades de Cáceres y Casar de Cáceres en el marco del plan español de recuperación, transformación y resiliencia, financiado con fondos procedentes del instrumento de recuperación de la unión europea.

Segundo.- Considerando que al convenio se acompaña la correspondiente memoria justificativa a que se refiere el art. 50.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP) donde se analiza su necesidad y oportunidad, su impacto económico, el carácter no contractual de las actividades en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en la LRJSP.

Tercero.- Esta Diputación, en el ejercicio de sus competencias en materia de asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión, así como de cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito (artículo 36.1.b. y d. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local), considera de interés



público el proyecto de inversión por la Consejería de Movilidad, Transporte y Vivienda consistente en la construcción de un carril bici interurbano y senda peatonal entre Cáceres y Casar de Cáceres, inversión que producirá efectos beneficiosos en el medio ambiente y la economía de ambos municipios, entre los que cabe citar como más significativos:

a) Fomento de la movilidad con efectos de mejora de la calidad del aire, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y la disminución de la siniestralidad y de la contaminación acústica.

b) Impulso del fomento de la movilidad activa, contribuyendo al objetivo establecido en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima de cambio modal del 35% de los pasajeros-kilómetro que actualmente se realizan en vehículos privados.

c) Contribución a la actividad económica y al empleo.

Cuarto.- Resultando que la suscripción del citado Convenio debe ajustarse a las previsiones contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Quinto.- Una vez fiscalizado el expediente de conformidad por la Intervención provincial.

En virtud de cuanto antecede, el Pleno de esta Diputación, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Infraestructuras acuerda:

PRIMERO.- Aprobar el convenio interadministrativo entre la Consejería de Movilidad, Transporte y Vivienda de la Junta de Extremadura, la Diputación Provincial de Cáceres y los Ayuntamientos de Cáceres y Casar de Cáceres, para la construcción de carril bici interurbano y senda peatonal paralelos a la vía CC-38 en el tramo comprendido entre las localidades de Cáceres y Casar de Cáceres en el marco del Plan Español de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado con fondos procedentes del instrumento de recuperación de la Unión Europea, de manera que se proceda a la firma del mismo, así como a la emisión de cuantos actos y resoluciones se deriven del convenio y resulten precisos en desarrollo y ejecución de este acuerdo.

SEGUNDO.- Dado que la programación prevista supera los porcentajes máximos de distribución de gastos plurianuales previstos en los artículos 174.3 del TRLHL y 81 y 82 del RD 500/90 de 20 de abril, y teniendo en cuenta la excepcionalidad de la obra que constituye el objeto del convenio, cuyo objeto y necesidades a satisfacer no encuentran acomodo en el reparto de porcentajes previsto legalmente, se acuerda autorizar la ampliación de los citados porcentajes, en los términos previstos en el artículo 174.5 del TRLHL.

TERCERO.- Encomendar la gestión del convenio al Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad de esta Diputación Provincial.

CUARTO.- Comunicar el presente acuerdo a la Consejería de Movilidad, Transporte y Vivienda de la Junta de Extremadura, al Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad de esta Diputación, a la Intervención y a cuantas áreas y servicios resulten afectados por el mismo.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido

del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

6º.- ADHESIÓN DE LOS AYUNTAMIENTOS DE ACEBO, ALÍA, CAÑAVERAL, JARAICEJO Y VILLAMESÍAS AL CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE PERROS VAGABUNDOS.

“CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE PERROS VAGABUNDOS

Primero.- El artículo 36.1.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL) preceptúa que, con carácter general, es competencia propia de la Diputación la prestación de servicios de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal, asignándole las competencias de asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios.

Segundo.- Asimismo, el artículo 36.1.a) en relación con el artículo 31.2.a) de la LRBRL, establece que la Diputación Provincial de Cáceres tiene atribuida la misión de asegurar la prestación integral y adecuada en todo su territorio de los servicios de competencia municipal, entre los que se encuentra la protección de la salubridad pública, que se configura como una competencia propia de los municipios en virtud de lo dispuesto en el artículo 25.2.j) del mismo cuerpo legal.

A este respecto cabe destacar que la existencia de perros abandonados, sueltos, vagabundos, incontrolados y cimarrones, evidencia un problema higiénico-sanitario, en cuanto que éstos perros sobreviven en condiciones muy deficientes y representan un alto riesgo potencial para la salud humana, ya que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los perros incontrolados, desde un punto de vista sanitario, son los animales que mayor número de enfermedades pueden transmitir al hombre, citándose como las más peligrosas, aunque no las únicas, la rabia y la hidatidosis; además de este riesgo sanitario, representan una amenaza para la seguridad de las personas y, en el medio rural, debe añadirse el perjuicio económico que pueden ocasionar en los casos de ataques a cabañas ganaderas y a animales de renta.

Como consecuencia de ello, los servicios que se prestan en el refugio provincial de animales y que se hallan relacionados con la recogida, alojamiento, manutención y entrega de perros abandonados en la provincia de Cáceres, son servicios que necesariamente han de llevarse a cabo, y dicha prestación será siempre más eficaz, eficiente, económica y de mayor calidad si se realiza a través de un único cauce/gestor, esto es, la Diputación Provincial de Cáceres, que si la llevan a cabo múltiples Municipios a los que, por su reducido presupuesto y capacidad de gestión, les resultaría inviable dicha prestación.

Con base en ello, se procedió a la creación del servicio público de gestión del refugio provincial de animales de la Diputación Provincial de Cáceres, en la modalidad de gestión indirecta, por ser ésta la forma más sostenible y eficiente de gestión, en atención a lo dispuesto en el artículo 85.2 de la LRBRL.

Tercero.- Por su parte, el artículo 18.2 de la Ley 3/2019, de 22 de enero, de garantía de la autonomía municipal de Extremadura, establece que el ejercicio de las facultades y funciones derivadas de las competencias propias municipales, especialmente de aquellas relativas a la gestión de servicios públicos, podrá llevarse a cabo por el propio municipio o a través de fórmulas asociativas previstas en la legislación vigente, pudiendo también ser ejercidas tales



competencias a través de delegación a las Diputaciones provinciales, tal y como recoge el apartado 3º del citado precepto.

Asimismo, el artículo 23 de la Ley 3/2019, regula la encomienda de gestión y la delegación de competencias, como instrumentos jurídicos a través de los cuales los municipios extremeños pueden encomendar la gestión de actividades de carácter material o técnico derivadas de sus competencias propias a las Diputaciones provinciales.

Cuarto.- Los Ayuntamientos de ACEBO, ALÍA, CAÑAVERAL, JARAICEJO Y VILLAMESÍAS han aprobado en sus respectivos Plenos delegar la competencia municipal de recogida de perros vagabundos o presuntamente abandonados, para que sea aceptada por el Pleno de la Diputación Provincial y ser beneficiarios de los servicios prestados por el Refugio Provincial de Animales.

De acuerdo con las necesidades manifestadas por el Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica, el Pleno de la Corporación, de conformidad con la propuesta suscrita por el Sr. Diputado de Medio Ambiente y Transición Ecológica, acuerda:

Primero.- Aceptar la delegación de la competencia municipal de recogida de perros vagabundos o presuntamente abandonados realizada por los Ayuntamientos de ACEBO, ALÍA, CAÑAVERAL, JARAICEJO Y VILLAMESÍAS, mediante los Acuerdos plenarios adoptados por cada uno de dichos municipios.

Segundo.- Facultar al Sr. Presidente para el desarrollo y ejecución de estos convenios, incluyendo la facultad de modificar la redacción del clausulado de su texto siempre que no se altere su finalidad y no tenga afecte a compromisos económicos.

Tercero.- A los efectos de formalizar los convenios de colaboración entre los Ayuntamientos de ACEBO, ALÍA, CAÑAVERAL, JARAICEJO Y VILLAMESÍAS la Diputación de Cáceres se faculta al Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Cáceres para la firma de dichos convenios.

Cuarto.- Notificar el presente acuerdo a los interesados.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

7º.- ADHESIONES DE ENTIDADES LOCALES AL CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE RECOGIDA Y TRASLADO DE RESIDUOS DE PILAS, ACUMULADORES Y BATERÍAS PORTÁTILES QUE PERMITA UNA ADECUADA GESTIÓN AMBIENTAL.

“ADHESIÓN DE ENTIDADES LOCALES A SISTEMA DE RECOGIDA SELECTIVA DE RESIDUOS DE PILAS Y ACUMULADORES EN LA PROVINCIA DE CÁCERES.

ANTECEDENTES

Por Resolución del Presidente de la Diputación Provincial de fecha 16 de mayo de 2022 se acordó aprobar un convenio de colaboración la Fundación ECOPILAS para la

implantación de un sistema de recogida y traslado de residuos de pilas, acumuladores y baterías portátiles que permitan una adecuada gestión ambiental. El convenio de colaboración se suscribió el 30 de Junio de 2022.

Resultando que el convenio de colaboración permite a las Entidades Locales de la Provincia de Cáceres la adhesión al mismo, durante el meses de junio y julio se han recibido solicitudes de adhesión de los siguientes Ayuntamientos: Aceituna, Aldea del Cano, Aldea del Obispo, Aldeacentenera, Almoharín, Brozas, Cabezabellosa, Casas de Don Antonio, Casillas de Coria, Cerezo, Deleitosa, Fresnedoso de Ibor, Hernán-Pérez, Huélaga, Losar de la Vera, Madrigal de la Vera, Majadas de Tiétar, Malpartida de Plasencia, Moraleja, Navas del Madroño, Pasarón de la Vera, Pescueza, Robledillo de Trujillo, Santa Cruz de la Sierra, Santibáñez el Alto, Santibáñez el Bajo, Tiétar, Toril, Torremocha, Valdecastillas, Valdecañas del Tajo, Valdeobispo y Villa del Rey.

Junto a la solicitud de adhesión formulada por los Ayuntamientos interesados se aporta el certificado de los acuerdos adoptados por los órganos competentes, aprobando el texto del convenio de adhesión.

PRIMERO.- La legislación aplicable viene determinada por:

- A) Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).
- B) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. (En adelante LRJSP).
- C) Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP).
- D) Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. (En adelante LCSP).
- E) R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).
- F) Resolución de 2 de diciembre de 2016, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el Acuerdo del Pleno de 24 de noviembre de 2016, por el que se aprueba la instrucción relativa a la remisión telemática al Tribunal de Cuentas de convenios y de relaciones anuales de los celebrados por las entidades del sector público local.
- G) Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y gestión ambiental de sus residuos.
- H) Real Decreto 710/2015, de 24 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos.
- I) Directiva 2006/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de septiembre de 2006 relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores y por la que se deroga la Directiva 91/157/CEE.

SEGUNDO.- Conforme a lo dispuesto en la normativa anteriormente citada, es preceptivo la emisión de informe jurídico por la Secretaría en los supuestos contemplados en el art. 3.3 c) del R.D. 128/2018, de 16 de marzo, dado que el acuerdo de aprobación del expediente requeriría, en su caso, según lo dispuesto en el art. 47.2 de la LRBRL, el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación al tratarse de la aceptación de transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones Públicas.



TERCERO.- El sector de pilas, acumuladores y baterías viene ofreciendo desde los últimos años nuevos tipos de estos productos que implican afrontar la existencia de nuevas químicas que no se ven representadas en el actual marco normativo de residuos. Así, los residuos de pilas, acumuladores y baterías, una vez clasificados en función de su composición y peligrosidad, son trasladados a plantas de tratamiento autorizadas, en las que se deben tratar utilizando las mejores técnicas disponibles para la protección de la salud y del medio ambiente. Los componentes que no puedan reciclarse podrán recibir tratamiento de valorización (energética o de otro tipo), generándose la mínima cantidad de residuos que deban destinarse a eliminación.

Los productores, en el marco de la responsabilidad ampliada del productor, son los que organizan y financian el tratamiento y reciclaje de todos los residuos de pilas o acumuladores recogidos en instalaciones autorizadas, priorizando la aplicación del principio de proximidad.

Tanto determinados requisitos acerca de la puesta en el mercado de pilas y acumuladores, como la gestión de los residuos que se generan al final de su vida útil, están regulados por la normativa europea que ha sido traspuesta al ámbito estatal:

J) Directiva 2006/66/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de septiembre de 2006 relativa a las pilas y acumuladores y a los residuos de pilas y acumuladores y por la que se deroga la Directiva 91/157/CEE

K) Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos.

CUARTO.- El Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, y su modificación mediante el Real Decreto 710/2015, de 24 de julio, ha incorporado al ordenamiento interno la normativa comunitaria sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos.

Según el Real Decreto 106/2008, de 1 de febrero, sobre pilas y acumuladores y la gestión ambiental de sus residuos, el tratamiento y reciclaje de los residuos de pilas o acumuladores deberán realizarse en instalaciones autorizadas debiéndose utilizar las mejores técnicas disponibles para la protección de la salud y del medio ambiente, y priorizando la aplicación del principio de proximidad.

No obstante, el tratamiento y reciclaje de los residuos de pilas, acumuladores y baterías también puede realizarse en plantas ubicadas en otro Estado miembro de la Unión Europea o fuera de ella. En estos casos el traslado de los residuos se debe hacer de acuerdo con el Reglamento (CE) 1013/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006, relativo a los traslados de residuos y, en su caso, con el Reglamento (CE)1418/2007 de la Comisión, de 29 de noviembre de 2007, relativo a la exportación, con fines de valorización, de determinados residuos enumerados en los anexos III o IIIA del Reglamento (CE) 1013/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, a determinados países a los que no es aplicable la Decisión de la OCDE sobre el control de los movimientos transfronterizos de residuos.

En citado Real Decreto 106/2008, se establecen una serie de medidas de diverso alcance entre las que figura la responsabilidad de los fabricantes o productores de pilas y acumuladores para garantizar la recogida y adecuada gestión de los residuos generados tras su utilización o consumo. Estas obligaciones podrán asumirse de forma individual o bien de forma colectiva, a través de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada del productor (en adelante SC), de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del citado Real Decreto.

A mayor abundamiento, el Real Decreto 106/2008 establece que la recogida selectiva de las pilas y acumuladores portátiles, deberán ser recogidos por los servicios de los sistemas

públicos de gestión organizados por las entidades locales competentes en la forma que establezca la legislación en materia de régimen local y las respectivas ordenanzas. No obstante, alternativamente, la entidad local podrá conceder la recogida y el transporte de los RPA portátiles a los servicios puestos en funcionamiento por los sistemas de responsabilidad ampliada del productor.

QUINTO. - El Reglamento 1013/2006/CE establece procedimientos y regímenes de control diferentes para el traslado de residuos, en función del origen, del destino y la ruta del traslado, del tipo de residuo trasladado y del tipo de tratamiento que vaya a aplicarse a los residuos en destino. En ese sentido, existen ciertos traslados que conllevan un procedimiento de notificación y autorización previas por escrito por parte de las autoridades competentes.

El 1 de julio de 2020 entró en vigor el Real Decreto 553/2020, de 2 de junio, por el que se regula el traslado de residuos en el interior del territorio del Estado (en adelante, “Real Decreto de Traslados”), que establece una regulación de carácter básico para los traslados en el interior del territorio del Estado, de todo tipo de residuos destinados a valorización o eliminación, derogando el Real Decreto 180/2015. A estos efectos, la Fundación ECOPILAS se comprometería a la recogida de los residuos incluidos en el objeto del convenio a suscribir con la Diputación de Cáceres, cumpliendo con lo dispuesto en el citado Real Decreto.

SEXTO.- La reforma en materia de régimen local operada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local), ha modificado el artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local introdujo como competencia propia de las Diputaciones Provinciales "la prestación de los servicios de tratamiento de residuos en los municipios de menos de 5.000 habitantes" (apartado 1 letra c).

Y, conforme al artículo 7.2 LRBRL, las competencias propias "solo podrán ser determinadas por Ley y se ejercen en régimen de autonomía y bajo la propia responsabilidad, atendiendo siempre a la debida coordinación en su programación y ejecución con las demás Administraciones Públicas".

SÉPTIMO. - En la medida en que en la mayoría de los Ayuntamientos de la provincia de Cáceres no existe puntos recogida selectiva de residuos de pilas y acumuladores a disposición de los ciudadanos, la Diputación Provincial de Cáceres, por Resolución Presidencial de 16 de mayo de 2022 aprobó un convenio de colaboración con la Fundación Ecopilas a fin de implantar un sistema de recogida selectiva de residuos de pilas y acumuladores portátiles, que garantice un traslado seguro y controlado a las plantas de tratamiento conforme a lo dispuesto en la normativa vigente. Al convenio de adhesión podrían adherirse las Entidades Locales de la provincia interesadas.

De esta forma se garantizará un traslado seguro de residuos de pilas, acumuladores y baterías a las plantas de tratamiento que serán recogidos por las instalaciones autorizadas, priorizando la aplicación del principio de proximidad, conforme a lo dispuesto en la normativa de traslado de residuos anteriormente citada, para su posterior proceso de reciclaje.

Consecuentemente con todo lo expuesto, ni la Diputación Provincial, ni los Ayuntamientos adheridos al convenio de colaboración a suscribir con la Fundación ECOPILAS abonarán cantidad alguna por el servicio de recogida y traslado.



Es por ello que se puede concluir que el convenio por su objeto, no conlleva contraprestaciones de carácter contractual, y queda excluido del ámbito de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, es decir, su naturaleza no es la propia de un contrato en el sentido de los artículos 4 y 6 de citada Ley. No es de olvidar que el Tribunal de Cuentas ha señalado, en reiteradas ocasiones, la necesidad de que el negocio jurídico sea colaborativo, reduciéndose la causa del convenio a una obligación de dar o hacer que no tenga un precio como contraprestación, si bien, ello no impide que del convenio resulte una financiación conjunta y determinada de proyectos o actuaciones concretas para alcanzar la finalidad prevista, como resulta del presente supuesto.

Lo anterior, para el caso en concreto, se hace constar en la memoria del convenio: a mayor abundamiento, la suscripción del convenio no supondrá compromiso de exclusividad alguno para ECOPILAS respecto de la red de recogida selectiva de pilas y acumuladores usados implantada en los municipios de la provincia de Cáceres que se adhieran a este Convenio. Dicha red coexistirá con la red de recogida selectiva que pueda desplegarse en los centros de distribución ubicados en los términos municipales afectados por este convenio, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 10.2 del Real Decreto 106/2008 y, en su caso, con el resto de posibles puntos de recogida selectiva previstos en el artículo 3.v de la citada norma.

OCTAVO.- Por lo que respecta al órgano competente y quórum necesario para aprobar los convenios, de forma general, no se establecen en ninguna norma legal, ni los propios arts. 33 y 34 de la LRBRL relativos a las competencias de la Presidencia y del Pleno lo recogen, ésta le correspondería a la Presidencia con arreglo a la asunción por éste de la competencia residual del art. 34.2.o) de dicha ley, que determina que corresponde a la Presidencia “El ejercicio de aquellas otras atribuciones que la legislación del Estado o de las Comunidades Autónomas asigne a la Diputación y no estén expresamente atribuidas a otros órganos”.

La competencia orgánica para la suscripción del presente convenio, por tanto, es de la Presidencia de la Diputación, dado que la verdadera naturaleza jurídica del presente acuerdo es la de un mero convenio de colaboración interadministrativa, y la competencia corresponderá al órgano en función de la materia de que se trate, conforme al reparto de competencia establecido por la LRBRL.

En este sentido, el art. 33.2.o) de la LRBRL atribuye al Pleno de la Diputación las demás competencias que expresamente le confieran las leyes. Por su parte, el art. 33.1.o) otorga a la Presidencia de la Diputación la denominada cláusula residual de atribución de competencias indicando que le corresponden las demás que expresamente le atribuyan la leyes y aquellas que la legislación del Estado o de las Comunidades Autónomas asignen al municipio y no atribuyan a otros órganos provinciales.

NOVENO.- A las solicitudes de adhesión formuladas por los Ayuntamientos que más adelante se relacionan se acompaña certificado del acuerdo adoptado por el órgano competente:

ENTIDADES LOCALES
Aceituna
Aldea del Cano

Aldea del Obispo
Aldeacentenera
Almoharín
Brozas
Cabezabellosa
Casas de Don Antonio
Casillas de Coria
Cerezo
Deleitosa
Hernán-Pérez
Huélaga
Losar de la Vera
Madrigal de la Vera
Majadas de Tiétar
Malpartida de Plasencia
Moraleja
Navas del Madroño
Pasarón de la Vera
Pescueza
Robledillo de Trujillo
Santa Cruz de la Sierra
Santibáñez el Alto
Santibáñez el Bajo
Tiétar
Toril
Torremocha
Valdastillos
Valdecañas de Tajo
Valdeobispo
Villa del Rey

El Pleno de la Corporación, de acuerdo con las necesidades manifestadas por el Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica y de conformidad con lo dictaminado por la Comisión Informativa de Medio Ambiente, Transición Ecológica y Reto Demográfico, adopta el siguiente acuerdo:



PRIMERO. – Aceptar la adhesión al convenio de recogida selectiva de residuos de pilas y acumuladores suscrito por la Diputación Provincial de Cáceres y la Fundación Ecopilas, el 30 de Junio de 2022 formulada por las Entidades Locales que a continuación se relacionan:

ENTIDADES LOCALES
Aceituna
Aldea del Cano
Aldea del Obispo
Aldeacentenera
Almoharín
Brozas
Cabezabellosa
Casas de Don Antonio
Casillas de Coria
Cerezo
Deleitosa
Hernán-Pérez
Huélaga
Losar de la Vera
Madrigal de la Vera
Majadas de Tiétar
Malpartida de Plasencia
Moraleja
Navas del Madroño
Pasarón de la Vera
Pescueza
Robledillo de Trujillo
Santa Cruz de la Sierra
Santibáñez el Alto
Santibáñez el Bajo
Tiétar
Toril
Torremocha
Valdastillos
Valdecañas de Tajo
Valdeobispo
Villa del Rey

SEGUNDO.- Facultar al Sr. Presidente de la Diputación Provincial para la aceptación de la adhesión al Convenio Ecopilas.

TERCERO.- Notificar este acuerdo a los Ayuntamientos interesados, a Secretaría, y al Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica. Y a la Fundación Ecopilas para la puesta en marcha del sistema de recogida en las municipios que se adhieren al convenio.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

8º.- ADHESIONES DE ENTIDADES LOCALES A LA CENTRAL DE CONTRATACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.

“ADHESIÓN A LA CENTRAL DE CONTRATACIÓN POR ENTIDADES LOCALES

ANTECEDENTES

Mediante acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres, adoptado en sesión de 26 de mayo de 2022, se acordó la constitución de su Central de Contratación a fin de ejercer las competencias en materia de contratación de los municipios que se adhieran a la misma, pudiendo actuar adquiriendo suministros y servicios y/o ejecutando obras para otros órganos de contratación que se adhieran libremente a este sistema de contratación, en los términos previstos en la LCSP.

Se han recibido solicitudes de adhesión a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres de las siguientes Entidades Locales: Ahigal, Aldeacentenera, Aldehuela de Jerte, Alía, Almoharín, Azabal, Barrado, Caminomorisco, Gargüera, Casas del Monte, Casillas de Coria, Cedillo, Holguera, Huélaga, Malpartida de Plasencia, Mancomunidad Riberos del Tajo, Mohedades de Granadilla, Monroy, Montánchez, Navas del Madroño, Piornal, Ruanes, San Gil, San Martín de Trevejo, Santiago del Campo, Serrejón, Tejeda de Tiétar, Tornavacas, Torre de Don Miguel, Torremenga, Torreorgaz, Valdecañas de Tajo, Valdeíñigos, Valdeobispo, Valverde de la Vera Pinofranqueado, Casas de Castañar, La Granja, Pescueza, Villasbuenas de Gata, Santibañez del Alto y Miajadas.

Consta en el expediente el certificado de los acuerdos adoptados por los Ayuntamientos y Mancomunidades respectivos solicitando la adhesión a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres, aprobando el texto del convenio de adhesión y aceptando las instrucciones de funcionamiento de la misma conforme al texto que acompañaba como anexos I y II al acuerdo de constitución de la Central de Contratación de fecha 26 de mayo de 2022.

Así mismo se ha recibido solicitud de adhesión a la Central de Contratación del Vicepresidente del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria (OARGT) que será ratificada en la próxima sesión que celebre su Consejo Rector.

PRIMERO.- La legislación aplicable viene determinada por:

1º.- Los arts. 4.1.a), 22.2.d), 25, 49, 65.2 y 70.2 de la LRBRL (Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local).

2º.- Los arts. 13, 14 y concordantes, 128, 129 y 133 de la LPAC (Ley del Procedimiento Administrativo Común).

3º.- Los arts. 38 y siguientes y concordantes de la LRJSP (Ley de Régimen Jurídico del Sector



Público).

4º.- Los artículos 218 y siguientes de la LCSP (Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público).

5º.- El R.D. 2568/1986, de 28 de diciembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF)

6º.- El R.D. 128/2018, de 16 de marzo, que regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

SEGUNDO.- Conforme a lo dispuesto en la normativa anteriormente citada, es preceptivo la emisión de informe jurídico por la Secretaría en los supuestos contemplados en el art. 3.3 c) del R.D. 128/2018, de 16 de marzo, dado que el acuerdo de aprobación del expediente requeriría, en su caso, según lo dispuesto en el art. 47.2 de la LRBRL, el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación al tratarse de la aceptación de transferencia de funciones o actividades a otras Administraciones Públicas.

TERCERO.- Las Centrales de Contratación se constituyen como un servicio especializado con la finalidad de contratar bienes y servicios o ejecutar obras que, por sus especiales características, sean susceptibles de ser utilizados con carácter general por las Entidades Locales adheridas a la misma. De esta manera, se constituyen como instrumentos que permiten la tramitación y/o adjudicación de una prestación de otro poder adjudicador, de tal forma que los órganos que dispongan de menores medios puedan encargar la tramitación, de sus contratos a otros más preparados para su adjudicación. En consecuencia, se trata de dar aplicación a los principios de simplificación administrativa y de especialización de los órganos de contratación de las Administraciones Públicas, facilitando las adquisiciones y además permitiendo la aplicación de las denominadas economías de escala.

La Diputación Provincial de Cáceres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, modificada por Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, es competente en materia de "*(...) asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente a los de menor capacidad económica y de gestión*".

De otra parte la citada Ley 7/1985, de 2 de abril, considera competencia propia de la Diputación o entidad equivalente la contratación centralizada en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes (art. 36.1.g). Por tanto las Entidades Locales y entidades dependientes pueden adherirse al sistema de contratación centralizada de la Diputación Provincial de Cáceres.

La citada LCSP/2017 regula la racionalización técnica de la contratación en el capítulo II del Título I de su Libro II. En este capítulo II, en sus artículos 218 a 230, el que comprende los sistemas para la racionalización de la contratación de las Administraciones Públicas y faculta a las Administraciones Públicas, con el fin de racionalizar y ordenar la adjudicación, la posibilidad de concluir acuerdos marco, articular sistemas dinámicos o centralizar la contratación de obras, servicios y suministros en servicios especializados de contratos. En concreto, el artículo 228.2 de la citada LCSP se establece la posibilidad de que las Entidades Locales puedan crear centrales de contratación mediante acuerdo del Pleno.

Asimismo, la Disposición Adicional Segunda apartado sexto dispone que *“En los municipios de población inferior a 5.000 habitantes las competencias en materia de contratación podrán ser ejercidas por los órganos que, con carácter de centrales de contratación, se constituyan en la forma prevista en el artículo 228 de la presente Ley, mediante acuerdos al efecto.”*

Al amparo del marco normativo citado, la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres se constituyó por acuerdo plenario adoptado en sesión de fecha 26 de mayo de 2022, con objeto de facilitar a las Entidades Locales de la provincia y a sus entes instrumentales, la adquisición de bienes, ejecución de obras y tramitación de la contratación de los servicios que les sean necesarios, articulando un sistema ágil, que permita la minoración de tiempos de adquisición y simplifique su tramitación, dando así cumplimiento a la obligación de colaboración de la Institución Provincial con los entes locales de su territorio.

CUARTO.- La solicitudes de aceptación a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres y de los convenios de adhesión al sistema de adquisición centralizada (en adelante, convenio de adhesión) que se somete a informe resulta ajustado a derecho de acuerdo con la capacidad jurídica que corresponde a la Diputación Provincial de Cáceres y a los Ayuntamientos solicitantes, en el marco de la racionalización técnica de la contratación, y que la LCSP en su art. 228.2 y 3 autoriza a los Entidades Locales mediante la adaptación de los correspondientes acuerdos a otras entidades del sector público incluidas en el ámbito de aplicación de citada Ley (art. 228.3 LCSP), así como su Disposición Adicional Segunda.

A las solicitudes se acompaña las resoluciones y acuerdos adoptados por los órganos que se detallan a continuación:

RELACIÓN DE ENTIDADES LOCALES	
ENTIDAD LOCAL	ACUERDO PLENO/RESOLUCIÓN
AHIGAL	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
ALDEACENTENERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
ALHEDUELA DE JERTE	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
ALIA	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
ALMOHARÍN	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
AZABAL	Acuerdo Junta Vecinal de 16/06/22
BARRADO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CAMINOMORISCO	Resolución de Alcaldía de 09/06/22
CARGÜERA	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CASAS DEL MONTE	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
CASILLAS DE CORIA	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
CEDILLO	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
HOLGUERA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
HUÉLAGA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
MALPARTIDA DE PLASENCIA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22



MANCOMUNIDAD RIBEROS DEL TAJO	Resolución del Presidente de 16/06/22
MOHEDADES DE GRANADILLA	Certificado Junta de Gobierno Local de 16/06/22
MONROY	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
MONTÁNCHÉZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
NAVAS DEL MADROÑO	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
PIORNAL	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
RUANES	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
SAN GIL	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
SAN MARTÍN DE TREVEJO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
SANTIAGO DEL CAMPO	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
SERREJÓN	Acuerdo de Pleno de 08/06/22
TEJEDA DE TIÉTAR	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
TORNAVACAS	Acuerdo de Pleno de 26/06/22
TORRE DE DON MIGUEL	Acuerdo de Pleno de 15/06/22
TORREMENGA	Acuerdo de Pleno de 20/06/22
TORREORGAZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALDEÍÑIGOS	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
VALDECAÑAS DE TAJO	Resolución de Alcaldía 20/06/22
VALVERDE DE LA VERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALDEOBISPO	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
PINOFRANQUEDO	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
CASAS DE CASTAÑAR	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
LA GRANJA	Acuerdo de Pleno de 28/06/22
PESCUEZA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
VILLASBUENAS DE GATA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
SANTIBAÑEZ EL ALTO	Acuerdo de Pleno del 28/06/22
MIAJADAS	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA	Solicitud de Vicepresidente de OARGT 15/07/22

En relación con las solicitudes efectuadas por las Entidades Locales Caminomorisco, Mancomunidad Riberos del Tajo, Mohedades de Granadilla y Valdecañas de Tajo el acuerdo de adhesión ha sido aprobado por Resolución de Alcaldía donde se hace constar que se eleve la Resolución al Pleno para su ratificación. Sin embargo, el Alcalde no tiene las atribuciones para transferir funciones o actividades de competencia municipal a otras Administraciones, siendo el órgano competente para ello el Pleno municipal, mediante acuerdo adoptado por mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, y ello, a tenor de lo dispuesto en el artículo 47.2 h), ya que la adhesión a la Central de Contratación supone una transferencia de funciones en materia de contratación a la Diputación Provincial de Cáceres. Es por ello, que se hace necesario condicionar la aceptación a la ratificación del acuerdo por el Pleno del

Ayuntamiento con el quorum de mayoría absoluta.

En base a lo dispuesto en el párrafo anterior, la eficacia de la aceptación de las adhesiones a la Central de Contratación de los Ayuntamientos de Caminomorisco, Mancomunidad Riberos del Tajo, Mohedades de Granadilla y Valdecañas de Tajo quedará condicionada a que el Pleno de las citadas Entidades Locales citadas en el apartado anterior ratifiquen las Resoluciones de Alcaldía que acuerdan la adhesión a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres y ello, con el quorum de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros.

QUINTO.- De conformidad con lo expuesto, la funcionaria de carrera que suscribe según su leal saber y entender, sometiendo su criterio a otro mejor fundado en Derecho, tiene a bien informar:

L) FAVORABLE la aceptación de la adhesión de los siguientes Ayuntamientos:

RELACIÓN DE ENTIDADES LOCALES QUE REMITEN ACUERDO PLENARIO	
<u>ENTIDAD LOCAL</u>	<u>ACUERDO PLENARIO</u>
AHIGAL	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
ALDEACENTENERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
ALHEDUELA DE JERTE	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
ALIA	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
ALMOHARÍN	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
AZABAL	Acuerdo Junta Vecinal de 16/06/22
BARRADO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CARGÜERA	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CASAS DEL MONTE	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
CASILLAS DE CORIA	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
CEDILLO	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
HOLGUERA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
HUÉLAGA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
MALPARTIDA DE PLASENCIA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
MONROY	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
MONTÁNCHÉZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
MOHEDADES DE GATA	Acuerdo Junta Vecinal de 29/06/22
NAVAS DEL MADROÑO	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
PIORNAL	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
RUANES	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
SAN GIL	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
SAN MARTÍN DE TREVEJO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
SANTIAGO DEL CAMPO	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
SERREJÓN	Acuerdo de Pleno de 08/06/22
TEJEDA DE TIÉTAR	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
TORNAVACAS	Acuerdo de Pleno de 26/06/22
TORRE DE DON MIGUEL	Acuerdo de Pleno de 15/06/22



TORREMENGA	Acuerdo de Pleno de 20/06/22
TORREORGAZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALVERDE DE LA VERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALDEÍÑIGOS	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
VALDEOBISPO	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
PINOFRANQUEDO	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
CASAS DE CASTAÑAR	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
LA GRANJA	Acuerdo de Pleno de 28/06/22
PESCUEZA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
VILLASBUENAS DE GATA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
SANTIBAÑEZ EL ALTO	Acuerdo de Pleno del 28/06/22
MIAJADAS	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA	Solicitud de Vicepresidente del OARGT 15/07/22

M) **FAVORABLE CON CONDICIONES SUSPENSIVAS DE EFICACIA:** la aceptación de la adhesión a la Central de Contratación de la Diputación de Cáceres de las siguientes Entidades Locales, **CONDICIONADA** su eficacia a la presentación de certificado del acuerdo plenario adoptado con el quorum de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros ratificando la Resolución de Alcaldía por la que se acuerda la adhesión y se aprueba el convenio.

RELACIÓN DE ENTIDADES LOCALES QUE REMITEN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA	
<u>ENTIDAD LOCAL</u>	<u>RESOLUCIÓN ALCALDÍA</u>
CAMINOMORISCO	Resolución de Alcaldía de 9/06/22
MANCOMUNIDAD RIBEROS DEL TAJO	Resolución del Presidente de 16/06/22
MOHEDADES DE GRANADILLA	Certificado Junta de Gobierno Local de 16/06/22
VALDECAÑAS DE TAJO	Resolución de Alcaldía de 20/06/22

El Pleno de la Corporación, de acuerdo con las necesidades manifestadas por el Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica y de conformidad con lo dictaminado por la Comisión Informativa de Medio Ambiente, Transición Ecológica y Reto Demográfico, adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Aceptar la adhesión a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres los siguientes Ayuntamientos:

RELACIÓN DE ENTIDADES LOCALES QUE REMITEN ACUERDO PLENARIO	
<u>ENTIDAD LOCAL</u>	<u>ACUERDO PLENARIO</u>
AHIGAL	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
ALDEACENTENERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
ALHEDUELA DE JERTE	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
ALIA	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
ALMOHARÍN	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
AZABAL	Acuerdo Junta Vecinal de 16/06/22
BARRADO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CARGÜERA	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
CASAS DEL MONTE	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
CASILLAS DE CORIA	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
CEDILLO	Acuerdo de Pleno de 21/06/22
HOLGUERA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
HUÉLAGA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
MALPARTIDA DE PLASENCIA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
MONROY	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
MONTÁNCHÉZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
NAVAS DEL MADROÑO	Acuerdo de Pleno de 29/06/22
PIORNAL	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
RUANES	Acuerdo de Pleno de 17/06/22
SAN GIL	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
SAN MARTÍN DE TREVEJO	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
SANTIAGO DEL CAMPO	Acuerdo de Pleno de 14/06/22
SERREJÓN	Acuerdo de Pleno de 08/06/22
TEJEDA DE TIÉTAR	Acuerdo de Pleno de 16/06/22
TORNAVACAS	Acuerdo de Pleno de 26/06/22
TORRE DE DON MIGUEL	Acuerdo de Pleno de 15/06/22
TORREMENGA	Acuerdo de Pleno de 20/06/22
TORREORGAZ	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALVERDE DE LA VERA	Acuerdo de Pleno de 23/06/22
VALDEÍÑIGOS	Acuerdo Junta Vecinal de 17/06/22
VALDEOBISPO	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
PINOFRANQUEDO	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
CASAS DE CASTAÑAR	Acuerdo de Pleno de 24/06/22
LA GRANJA	Acuerdo de Pleno de 28/06/22
PESCUEZA	Acuerdo de Pleno de 22/06/22
VILLASBUENAS DE GATA	Acuerdo de Pleno de 30/06/22
SANTIBAÑEZ EL ALTO	Acuerdo de Pleno del 28/06/22
MIAJADAS	Acuerdo de Pleno de 27/06/22
ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA	Solicitud de Vicepresidente del OARGT del 15/07/22



SEGUNDO.- Facultar al Sr. Presidente de la Diputación Provincial a la firma de los convenios de adhesión al sistema de adquisición centralizada con los Ayuntamientos relacionados en el acuerdo primero conforme al texto del convenio aprobado por el Pleno Provincial, en su sesión de 26 de mayo de 2022.

TERCERO.- Aceptar la adhesión a Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres de las Entidades Locales que a continuación se relacionan condicionada a la presentación del certificado del acuerdo plenario adoptado con el quorum de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros de la Corporación que ratifique la Resolución de Alcaldía que acuerda la adhesión a la Central de Contratación de la Diputación Provincial de Cáceres, aprobando el convenio de adhesión:

RELACIÓN DE ENTIDADES LOCALES QUE REMITEN RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA	
<u>ENTIDAD LOCAL</u>	<u>RESOLUCIÓN ALCALDÍA</u>
CAMINOMORISCO	Resolución de Alcaldía de 9/06/22
MANCOMUNIDAD RIBEROS DEL TAJO	Resolución del Presidente de 16/06/22
MOHEDADES DE GRANADILLA	Certificado Junta de Gobierno Local de 16/06/22
VALDECAÑAS DE TAJO	Resolución de Alcaldía de 20/06/22

Una vez presentado los certificados señalados en el apartado anterior, se faculta al Sr. Presidente de la Diputación Provincial a la firma de los Convenios de adhesión al sistema de adquisición centralizada con los Ayuntamientos relacionados en este acuerdo tercero, conforme al texto del convenio aprobado por el Pleno Provincial, en su sesión de 26 de mayo de 2022.

CUARTO.- Notificar este acuerdo a los Ayuntamientos interesados, a Secretaría, al Servicio de Compras y Suministros, a los Servicios de Intervención y al área de Medio Ambiente y Transición Ecológica.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

El señor Presidente propone que, por la relación existente entre los puntos número 9 y 19 del orden del día, se realice el debate conjunto para ambos.

9º.- CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES Y AGENEX PARA PARTICIPAR EN UNA ACCIÓN ENMARCADA EN EL PROYECTO INOINVEST_4: PROYECTO GENERACIÓN SOLAR FOTOVOLTAICA CON ALMACENAMIENTO AUTOCONSUMO COMPARTIDO.

“PRIMERO.- La Excma. Diputación Provincial de Cáceres tiene entre sus objetivos el potenciar y mejorar la gestión sostenible de los recursos de sus edificios, incluidos los recursos

energéticos, además del fomento de las energías renovables, el ahorro y la eficiencia energética y la planificación energética de sus edificios e instalaciones.

Teniendo conocimiento de las actuaciones definidas en el marco del proyecto INNOINVEST (Interreg España-Prortugal), módulo 0605_INNOINVEST_4_E “Promoción de inversión empresarial en innovación de productos energéticos para edificación”, se estima necesario a los intereses provinciales participar en citado programa mediante la presentación de un proyecto de generación de solar fotovoltaica con almacenamiento energético de 51 kW para el autoconsumo compartido entre varios CUPS de los siguientes edificios provinciales: Complejo Cultural San Francisco, Julián Murillo y el edificio del Museo de Historia y Cultura Casa Pedrilla y Casa Museo Guayasamín, incluida la monitorización de las producciones y consumos de la instalación fotovoltaica.

La ejecución del proyecto que es objeto de esta memoria supondrá un avance en el cumplimiento de los objetivos climáticos marcados por las Naciones Unidas, ya que el consumo energético de los inmuebles residenciales y de servicios suponen uno de los principales componentes de agregación de recursos del sistema energético. Es por ello, que el Programa INNOINVEST da la oportunidad a la Diputación Provincial de Cáceres de avanzar en el desarrollo de tecnologías energéticas, en concreto con este convenio la de almacenamiento energético.

Dispone el art. 5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local que “Para el cumplimiento de sus fines y en el ámbito de sus respectivas competencias, las Entidades Locales, de acuerdo con la Constitución y las leyes, tendrán plena capacidad jurídica para adquirir, poseer, reivindicar, permutar, gravar o enajenar toda clase de bienes, celebrar contratos, establecer y explotar obras o servicios públicos, obligarse, interponer los recursos establecidos y ejercitar las acciones previstas en las leyes.”

Siendo el convenio de colaboración una de las figuras a través de las cuales pueden llevar a cabo estas acciones, encontrándose regulados en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público –LRJSP, se considera esta fórmula como la más apropiada para llevar a cabo el objeto del convenio.

SEGUNDO.- La Diputación Provincial de Cáceres, para el desarrollo de sus competencias, como se ha dicho anteriormente, tiene entre sus objetivos el potenciar y mejorar la gestión sostenible de los recursos de sus edificios, incluidos los recursos energéticos.

El artículo 31.2 de la 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL), señala que «son fines propios y específicos de la Provincia garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales, en el marco de la política económica y social y, en particular:

- a) Asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal.
- b) Participar en la coordinación de la Administración Local con la de la Comunidad Autónoma y la del Estado»

Así mismo, el artículo 36.1 de la LRBRL determina en su apartado a) b) c) y d) que en todo caso son competencias propias de las Diputaciones Provinciales: la coordinación de los



servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada, así como, la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios de su respectivo ámbito provincial, la prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supracomarcal y el fomento o, en su caso, coordinación de la prestación unificada de servicios de los municipios de su respectivo ámbito territorial y la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito.

La Ley 3/2019, de 22 de enero, de Garantía de la Autonomía Municipal de Extremadura (en adelante, LFAMEX) en su artículo 18 establece en su apartado 4 y 5 que “En todo caso, las Diputaciones provinciales ejercerán competencias en el ámbito de la cooperación, asesoramiento y asistencia a los municipios en los términos establecidos en el artículo 22 de la presente ley, con la finalidad de garantizar ese ejercicio de las competencias propias en condiciones satisfactorias para la ciudadanía y con estándares de calidad y eficiencia.

Asimismo, el artículo 21 de la LFAMEX dispone que “En garantía del ejercicio las competencias municipales y para la efectividad del principio de subsidiariedad, las Diputaciones Provinciales aprobarán la normativa necesaria y observarán un determinado procedimiento en la elaboración de planes y programas.

En este sentido, y en materia medioambiental energético, el artículo 15 1. b) 1, 2 y 7 LFAMEX dispone que los municipios ejercerán como competencias propias en el área de Territorio e Infraestructura:

- 1º. Ordenación planificación y gestión del uso de servicios, equipamientos, infraestructuras e instalaciones públicas de titularidad municipal.
- 2º. Ordenación complementaria, promoción, gestión, defensa y protección del medio ambiente y desarrollo sostenible, incluida la protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.
- 3º. Ordenación, gestión y prestación del servicio de alumbrado público, limpieza viaria, acceso a núcleos de población y pavimentación de vías urbanas, así como parques y jardines.

TERCERO.- El Consorcio Agencia Extremeña de la Energía es un consorcio que se incluye dentro del sector público institucional autonómico y está integrado por la Junta de Extremadura y las Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz. Tiene por objeto, con carácter general, y sin perjuicio de las funciones concretas señaladas en sus Estatutos, el desarrollo de actividades de interés común a las administraciones participantes, dentro de sus competencias, y, concretamente, servir de apoyo al sector público de la Región en el diseño y ejecución de su política energética, asumiendo incluso las competencias que se le deleguen y llevando a cabo los encargos de prestaciones que se le encomienden, asistirle en las tareas de información sobre las cuestiones energéticas y asesorarle, de forma objetiva, en la elaboración y seguimiento de sus proyectos energéticos.

En este ámbito, AGENEX podrá desarrollar su actividad, entre otras formas, a partir de la financiación comunitaria que obtiene para determinados proyectos, bien procedentes de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos o bien de otros instrumentos de financiación comunitarios (v.gr. Horizonte 2020, ERASMUS+ o LIFE), proveyendo parte de la financiación

de la que precisan algunos municipios para acometer inversiones en materia de ahorro y eficiencia energética, vía convenio de colaboración.

CUARTO.- De conformidad con lo previsto en el artículo 12.4 de la Directiva de Contratación (Directiva 2014/24/UE) se permite excluir de la contratación pública (y de los encargos a medios propios, que son cooperación vertical) los instrumentos de cooperación horizontal, como el presente convenio, que supongan “una cooperación entre los poderes adjudicadores participantes con la finalidad de garantizar que los servicios públicos que les incumben se prestan de modo que se logren los objetivos que tienen en común”, siempre que, además, “el desarrollo de dicha cooperación se guíe únicamente por consideraciones relacionadas con el interés público” (esto último supone, básicamente, que en los convenios no haya precio, sino compensación de costes, como sucede en el presente caso con AGENEX en este “*asunto INNOINVEST*” (0605_INNOINVEST_4_E). La lectura de estas frases entrecomilladas puede hacernos pensar que el convenio (de cooperación horizontal) no tiene mucho que ver con un encargo ni con un contrato, pero en la práctica sabemos que sí, que estos convenios de cooperación horizontal sirven (directa o indirectamente) para obtener prestaciones que podrían ser objeto de un contrato y, por eso mismo, hacen innecesario convocar una licitación.

Así, según la reciente sentencia del TJUE de 4 junio de 2020 (asunto, C-429/19, Remondis 2) sí que resulta posible canalizar a través de un convenio (cooperación horizontal) aquellas colaboraciones en las que un poder adjudicador (en este caso, la Diputación de Cáceres) necesita una prestación y otro (AGENEX) está dispuesto a realizarla si el 1º le abona el coste. Y ello porque el párrafo 33 del Preámbulo de la Directiva contiene precisiones que pueden interpretarse en favor de un concepto amplio de cooperación horizontal: “la cooperación debe estar basada en un concepto cooperador. Mientras se hayan contraído compromisos de contribuir a la ejecución cooperativa del servicio público de que se trate, no es necesario que todos los poderes participantes asuman la ejecución de las principales obligaciones contractuales. Además, la ejecución de la cooperación, incluidas todas las transferencias financieras entre los poderes adjudicadores participantes, debe únicamente regirse por consideraciones de interés público” (tal y como sucede en el presente convenio entre AGENEX y la Diputación de Cáceres). Por ello, es admisible un convenio en el que una de las partes realice una prestación y la otra realice una transferencia financiera, frente a un entendimiento mucho más restrictivo de convenio, que sólo sirve cuando todas las partes van a hacer lo mismo (realizar “en común” una determinada tarea), en el que además no sería necesaria ninguna transferencia financiera.

De esta forma, AGENEX es el medio adecuado para la gestión de las actividades encargadas a través de este convenio, por disponer de una organización autónoma e independiente del Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica de la Diputación Provincial de Cáceres, contar con la experiencia y con medios materiales, técnicos y humanos, necesarios y suficientes, y poner los mismos en juego para la realización del objeto del convenio. Por ello, es necesaria la aprobación del convenio de colaboración entre la Diputación de Cáceres y AGENEX para realizar el correspondiente proyecto de ejecución de una instalación de generación solar fotovoltaica con almacenamiento de 51 kWn para el autoconsumo, compartido entre varios CUPS de los siguientes edificios provinciales: Complejo Cultural San Francisco, Julián Murillo y el edificio del Museo de Historia y Cultura Casa Pedrilla y Casa Museo Guayasamín, incluida la monitorización de las producciones y consumos de la instalación fotovoltaica.

QUINTO.- En otro orden, es claro que no estamos en presencia de una donación, sino de una cooperación (horizontal o convenio) que favorece a ambas partes, porque Agenex necesita la



colaboración financiera de la Diputación para llevar a cabo su proyecto (Programa INNOINVEST (Interreg España-Portugal), 0605_INNOINVEST_4_E) subvencionado, y Diputación de Cáceres resultará beneficiaria de las instalaciones instalación de generación solar fotovoltaica con almacenamiento de 51 kWn para el autoconsumo, compartiendo entre varios CUPS de los siguientes edificios provinciales: Complejo Cultural San Francisco, Julián Murillo y el edificio del Museo de Historia y Cultura Casa Pedrilla y Casa Museo Guayasamín, incluida la monitorización de las producciones y consumos de la instalación fotovoltaica.

Una de las preguntas del órgano que planteaba la cuestión prejudicial (ver sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de mayo de 2020, asunto C-796/18) era si la cooperación horizontal (como la presente del convenio INNOINVEST con AGENEX) debe referirse a “los propios servicios públicos que se han de prestar a los ciudadanos de forma conjunta, o basta con que la cooperación se refiera a actividades que sirvan de cualquier manera a los servicios públicos que se han de prestar de forma análoga, pero no necesariamente conjunta”. Aunque el enunciado es algo enrevesado, queda claro que se trata de medir el alcance de la cooperación horizontal, es decir, hasta qué punto puede “pisar el terreno” de las licitaciones (algo que, en la cooperación vertical, se admite sin reservas).

Si los convenios (como sucede en el presente caso con AGENEX) hubieran de tener por objeto “los propios servicios públicos” y establecer su prestación “a los ciudadanos de forma conjunta”, es claro que su alcance sería muy limitado y difícilmente podrían sustituir a ningún contrato o permitir a la Administración obtener prestaciones que de otro modo tendría que obtener vía contrato. Podría decirse, hasta cierto punto, que con una visión tan restrictiva de los convenios casi sería innecesario el art. 12.4 de la Directiva 2014/24/UE, porque casi sería suficiente el art. 1.6, que dice que “los acuerdos, las decisiones y los demás instrumentos jurídicos mediante los cuales se organiza la transferencia de competencias y responsabilidades para desempeñar funciones públicas entre poderes adjudicadores o agrupaciones de los mismos y que no prevén que se dé una retribución por la ejecución de un contrato, se consideran un asunto de organización interna del Estado miembro de que se trate y, en ese sentido, en modo alguno se ven afectados por la presente Directiva”. Por el contrario, los convenios que pueden sustituir a contratos se refieren, normalmente, a objetos que son instrumentales para la prestación del servicio, que son necesarios para dicha prestación pero que no son la propia titularidad del servicio.

La respuesta del TJUE es clara: los convenios pueden referirse a cuestiones instrumentales. El TJUE establece que “la cooperación entre entidades públicas puede abarcar todo tipo de actividades relacionadas con la ejecución de los servicios y responsabilidades que hayan sido conferidas a los poderes adjudicadores participantes o que estos hayan asumido” (párrafo 59). De ahí se deduce que “puede abarcar una actividad de apoyo a un servicio público, siempre que esa actividad de apoyo contribuya a la realización efectiva de la misión de servicio público objeto de la cooperación entre los poderes adjudicadores participantes” (como sucede con AGENEX y con la Diputación de Cáceres, ambos poderes adjudicadores firmantes del presente convenio).

El resultado de la analizada Sentencia del TJUE (caso Remondis 2) es un cierto espaldarazo a la posibilidad de que mediante convenios se articule una cooperación en la que las partes realicen prestaciones distintas y complementarias, una cooperación que no se limite, por lo tanto, a la prestación del servicio en común. De hecho, se cita el Considerando 33 del preámbulo de la Directiva 2014/24/UE (“no es necesario que todos los poderes participantes

asuman la ejecución de las principales obligaciones contractuales”), que es el que ya hemos visto que abre una vía a convenios en que se produzca un intercambio de prestaciones.

En todo caso, queda claro (y es importante desde el derecho español) que el hecho de que el convenio tenga por objeto prestaciones que pueden conseguirse por la vía de un contrato (es decir, que el convenio pueda sustituir a un contrato) no basta para excluir su validez o para excluir que pueda tener amparo en el art. 12.4 de la Directiva europea de contratación pública, en los términos de la sentencia del TJUE de 4 de junio de 2020 (asunto C-429/19, Remondis 2).

SEXTO.- Además, el convenio propuesto cumple con la citada Ley 40/2015, y dispone por ello de su correspondiente memoria justificativa, memoria que es básicamente la misma que justifica la necesidad del convenio, así como los derechos y obligaciones de las partes y la cuantificación económica de las prestaciones a realizar.

SÉPTIMO.- Por ello, el convenio propuesto con AGENEX se ajusta a las previsiones legales de la Ley 40/2015. La duración del convenio será desde la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2022.

Obra en el expediente memoria Justificativa. El presupuesto total del proyecto ascenderá a la cantidad de 48.340 € IVA incluido; Ambas partes firmantes se comprometen a participar en la financiación de las actuaciones previstas, siendo cofinanciado el 75% del importe de la inversión por el Consorcio AGENEX con la aportación de 36.255 € (IVA incluido) y la Diputación Provincial de Cáceres aportará el 25% restante que asciende a la cantidad de 12.085 € IVA incluido.

El Consorcio AGENEX adelantará el importe total de la inversión. Si el presupuesto de adjudicación fuera inferior al que figura en el convenio de colaboración, la aportación de la Excm. Diputación de Cáceres se minoraría proporcionalmente a la baja. El pago del 25% del importe de adjudicación por parte de la Diputación de Cáceres a AGENEX se efectuará una vez se ejecute y pague la obra por parte de AGENEX.

El Pleno de la Corporación, de acuerdo con las necesidades manifestadas por el Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica y de conformidad con lo dictaminado por la Comisión Informativa de Medio Ambiente, Transición Ecológica y Reto Demográfico, adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Aprobar de forma condicionada a la aprobación del expediente de modificación de crédito el texto del convenio de colaboración a suscribir con el Consorcio Agencia Extremeña de la Energía para la presentación y, en su caso ejecución, de un proyecto de almacenamiento energético, cofinanciado en el Programa INNOINVEST (Interreg España-Portugal), módulo 0605_INNOINVEST_4_E “Promoción de inversión empresarial en innovación de productos energéticos para edificación”, consistente en la ejecución de una instalación de generación solar fotovoltaica con almacenamiento de 51 kWn para el autoconsumo, compartiendo entre varios CUPS de los siguientes edificios provinciales: Complejo Cultural San Francisco, Julián Murillo y el edificio del Museo de Historia y Cultura Casa Pedrilla y Casa Museo Guayasamín, incluida la monitorización de las producciones y consumos de la instalación fotovoltaica.



SEGUNDO.- Facultar al Presidente de esta Diputación Provincial para todos los trámites necesarios para la ejecución de su configuración y puesta en funcionamiento de este punto segundo.

TERCERO.- Publicar anuncio, una vez formalizado el citado convenio, en el BOP de Cáceres.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

El señor Presidente propone que, por la relación existente entre los puntos número 10 y 14 del orden del día, se realice el debate conjunto para ambos.

10º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PUNTUAL N.º 2 DE LA R.P.T. Y PLANTILLA 2022 DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.

“Resultando que las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

Vistas las propuestas formuladas por las Áreas de Personal, Formación y SEPEI, por el Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL., Área de Presidencia, Gabinete Jurídico, Área de Cultura y Deportes, Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo, y Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad, Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 90 de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local y 33.3 de la ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, con respecto a la obligatoriedad de las Administraciones Locales de formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, en concreto, en el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como que la modificación de los puestos de trabajo se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo.

A su vez, el art. 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Resultando necesario conseguir una correcta distribución de efectivos que se adapte más correctamente a las necesidades de la Diputación Provincial de Cáceres, así como responder a las insuficiencias que se han puesto de manifiesto por las distintas áreas adecuando los puestos de trabajo a las variaciones habidas en la demanda de servicios se hace necesario proceder a iniciar el expediente para la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla Presupuestaria.

Considerando que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su art. 74 que las Administraciones Públicas estructuran su organización a través de relaciones de puestos de trabajo y otros instrumentos organizativos similares que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que están adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

En este mismo sentido, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de la Ley de la Función Pública de Extremadura, dispone en su art. 33 que las relaciones de puestos de trabajo actúan como el instrumento técnico mediante el cual las Administraciones Públicas ordenan sus puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa, a través de las cuales se realiza la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo.

Mediante la modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo que se propone se pretende optimizar los recursos humanos de los que dispone esta Administración al objeto de gestionar de la forma más eficiente posible las competencias que tiene atribuida por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local.

Por parte del Área de Personal, Formación y SEPEI se presenta propuesta para la modificación del puesto de “TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL (G/E)” (Código 04955), pasando a denominarse “TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL”, quedando clasificado en la Escala de Administración General, e integrándose en su correspondiente puesto tipo, y del puesto “CONSERJE COORDINADOR” (Código n.º 03440) pasando su forma de provisión a concurso de méritos específico.

Desde el S.E.P.E.I., como consecuencia de la construcción de tres nuevos parques de bomberos (Guadalupe, Jarandilla de la Vera y Trujillo), y teniendo en cuenta que está prevista la apertura en corto espacio de tiempo del Parque de Trujillo, se propone la creación de dieciocho puestos de trabajo de carácter no singularizado denominados “CONDUCTOR BOMBERO”, un puesto de trabajo de carácter no singularizado denominado “JEFE DE PARQUE”, y seis puestos de trabajo de carácter singularizado “JEFES DE SALIDA”, con cargo a la amortización de los puestos de trabajo “BOMBERO AUXILIAR (AP-E)”, identificado con el código n.º 03161, y del puesto de trabajo “CONDUCTOR BOMBERO AUXILIAR”, identificado con el código n.º 03168, y “CONDUCTOR BOMBERO AUXILIAR” (C2), identificado con el código n.º 03121, así como con cargo al Remanente de Tesorería.

Por parte del Servicio de Parque Móvil y Talleres, se demanda la creación de un puesto de trabajo no singularizado denominado “MECÁNICO”, como consecuencia del incremento de la flota de vehículos de Diputación de Cáceres, y en concreto del Servicio de Extinción de Incendios, con la próxima apertura de tres nuevos parques y la correspondiente dotación de vehículos, y, asimismo, un puesto de trabajo no singularizado denominado “CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS”.



El Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL. realiza propuesta solicitando la creación de un puesto de trabajo de carácter no singularizado denominado “TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERAL” (Subgrupo A2), adscrito al Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL.

El Área de Presidencia solicitando la modificación del puesto de la Jefatura de Sección de Patrimonio e Inventario (Código n.º 03272) en cuanto a la Escala quedando abierta a administración especial y a administración general, estableciendo su forma de provisión como Concurso de Méritos Específico y como titulación requerida se modifica a SUPERIOR/MEDIA/GRADO

Por parte del Gabinete Jurídico se solicita la creación de un puesto de trabajo no singularizado denominado “LETRADO ASESORÍA JURÍDICA”, así como la amortización del puesto de trabajo no singularizado denominado “ADMINISTRATIVO (L)” (Código n.º 00322).

Desde el Área de Cultura y Deportes se formula propuesta solicitando la creación de un puesto de trabajo y plaza de “PROFESOR DE DANZA”, con cargo a la amortización del puesto “PROFESOR BB.AA. (L)” (Código n.º 02843), la creación de un puesto y plaza de “PROFESOR CONSERVATORIO MÚSICA”, así como la modificación de los puestos de “JEFATURA DE SECCIÓN ESCUELA DE BELLAS ARTES Y DANZA” (Código n.º 03376), “JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA” (Código n.º 03391), y la de “JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA I” (Código n.º 03284), en cuanto a la forma de provisión quedando de todas ellas, como Concurso de Méritos Específico.

Desde el Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo se presenta propuesta solicitando la creación de un puesto de trabajo singularizado denominado “JEFATURA DE SECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TURÍSTICA”, que se hará efectiva mediante la amortización del puesto de “Auxiliar Administrativo” (Código n.º 02712) y del puesto de “Técnico de Análisis y Planificación Turística” (Código n.º 05111), así como la modificación de la formación específica del puesto denominado “TÉCNICO/A DE TURISMO” (Código n.º 03504), únicamente en lo relativo a los idiomas exigidos para desempeñar el puesto, pasando a B2 de inglés y B1 de francés.

El Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad solicita la creación de un puesto de trabajo no singularizado denominado “ADMINISTRATIVO”, adscrito al Servicio de Arquitectura, la modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo “JEFATURA DE LA SECCIÓN DE MANTENIMIENTO” (Código n.º 02889) y “JEFATURA DE SECCIÓN DE CONSERVACIÓN Y OBRAS” (Código n.º 02651), pasando a concurso de méritos específico. Asimismo, se demanda el cambio de adscripción del puesto “JEFE GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n.º 01753), al Área de Infraestructuras, y, al mismo tiempo, adscribir al Servicio de Planificación el puesto de “AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n.º 00120) que figura adscrita al Área de Infraestructuras. Por otro lado, solicitan que el puesto de trabajo denominado “COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS/ITOP” (Código n.º 01436), adscrito al Servicio de Proyectos y Obras, se transforme a “COORDINADOR SEGURIDAD Y SALUD OBRAS”, y que se establezca como titulación requerida INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS/ARQUITECTURA TÉCNICA.

El Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica propone la creación de un puesto de trabajo no singularizado de TÉCNICO MEDIO INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL del subgrupo A2, de la escala de Administración especial, con funciones y complementos análogos a los existentes del mismo subgrupo A2, en el área de Medio Ambiente, con cargo a la amortización del puesto de trabajo no singularizado de denominado “TÉCNICO INDUSTRIAL” (Código 00155) perteneciente al subgrupo C1, ya que el empleado público que lo viene ocupando se jubila próximamente.

Dicha consideración de la R.P.T. conlleva el deber de adaptarla a las necesidades que le exige la prestación efectiva de sus servicios públicos, y a las necesidades no solo actuales sino reales de la propia Corporación. Este proceso adaptativo exige la posibilidad de modificación por la Corporación Local de la R.P.T. y de la Plantilla cuando responda a las exigencias que le impone el deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico (STS de 25 de febrero de 2014) y no estático o pético; dinamismo y adaptación que se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local. El Tribunal Supremo (TS) ha venido a señalar que las relaciones de puestos de trabajo “no son un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella.”

Por tanto, toda modificación de la R.P.T. debe responder a la potestad de autoorganización que tiene la Administración, como se ha expuesto con anterioridad, siempre y cuando se respeten los preceptos que la legislación de función pública establece en cuanto a su régimen jurídico, clasificación de los puestos en los distintos grupos de titulación y agrupaciones profesionales, escalas, subescalas, clase y categorías, así como los límites presupuestarios establecidos por la Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado respecto a los incrementos de gastos de personal.

Considerando que, de acuerdo con la ordenación general de la economía, en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 se fija una serie de límites generales a los gastos de personal, el presente expediente de modificación puntual de la R.P.T. no supone en modo alguna vulneración a lo dispuesto por aquélla.

Se han llevado a cabo las negociaciones correspondientes en sesión de la Mesa de Negociación de Empleados Públicos celebrada con fecha 22 de junio de 2022 y 30 de junio de 2022, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 del Acuerdo- Convenio por el que se regulan las relaciones entre los empleados públicos de esta Excma. Diputación y la Corporación Provincial, incorporando las cuestiones acordadas en el seno de la misma.

Para dar cumplimiento al acuerdo suscrito entre la corporación provincial y las organizaciones sindicales representadas en la mesa de negociación de empleados públicos de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres sobre determinación de funciones, y en su caso, adecuación retributiva de determinados puestos no singularizados y singularizados del subgrupo C2, C1, A2 y A1, aprobado por acuerdo de pleno en sesión celebrada con fecha 20 de julio de 2020, se crean en la plantilla de personal las plazas de Jefe de Taller de Imprenta, Jefe de Taller de Obra, Jefe de Taller de Parque Móvil y se modifica en la plantilla la plaza de Jefe de Taller de Carpintería.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Personal, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley



7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Proceder a la modificación de la relación de puestos de trabajo de esta Excm. Diputación de Cáceres, de acuerdo con el siguiente detalle:

Uno. - CREACIÓN en la R.P.T. de personal funcionario, con efectos de fecha 1 de septiembre de 2022, de los siguientes puestos, de conformidad con el Anexo I adjunto:

- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “LETRADO ASESORÍA JURÍDICA”, adscrito al Gabinete Jurídico.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “PROFESOR DE DANZA”.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “PROFESOR CONSERVATORIO MÚSICA” (Especialidad Lenguaje Musical).
- Un puesto de trabajo de carácter no singularizado denominado “TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERAL” (Subgrupo A2), adscrito al Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “MECÁNICO”, adscrito al Servicio de Parque Móvil y Talleres.

- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS”, adscrito al Servicio de Parque Móvil y Talleres.
- Un puesto de trabajo singularizado denominado “JEFATURA DE SECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TURÍSTICA”, adscrito al Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “ADMINISTRATIVO”, adscrito al Servicio de Arquitectura del Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS”, adscrito al Servicio de Proyectos y Obras del Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad.
- Un puesto de trabajo no singularizado denominado “TÉCNICO MEDIO INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL”, adscrito al Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica

Dos. - CREACIÓN en la R.P.T. de personal funcionario, con efectos de fecha 15 de septiembre de 2022, de los siguientes puestos, de conformidad con el Anexo I adjunto:

- Dieciocho puestos de trabajo de carácter no singularizado denominados “CONDUCTOR BOMBERO”, adscritos al Parque de Trujillo del S.E.P.E.I.
- Un puesto de trabajo de carácter no singularizado denominado “JEFE DE PARQUE”, adscrito al Parque de Trujillo del S.E.P.E.I.
- Seis puestos de trabajo de carácter singularizado denominados “JEFES DE SALIDA”, adscritos al Parque de Trujillo del S.E.P.E.I.

Tres. - MODIFICAR, con efectos de fecha 1 de septiembre de 2022, los siguientes puestos de trabajo:

- Los puestos de trabajo denominados “JEFATURA DE SECCIÓN ESCUELA DE BELLAS ARTES Y DANZA” (Código n° 03376), “JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA” (Código n° 03391), y “JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA I” (Código n.° 03284), modifican su forma de provisión, estableciéndose el Concurso de Méritos Específico.
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL (G/E)” (Código 04955), modifica su denominación, pasando a denominarse “TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL”, quedando clasificado en la Escala de Administración General, e integrándose en su correspondiente puesto tipo.
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “TÉCNICO/A DE TURISMO” (Código n.° 03504) modifica su formación específica, únicamente en lo relativo a los idiomas exigidos para desempeñar el puesto, pasando a B2 de inglés y B1 de francés.
- Los puestos de trabajo denominados “JEFATURA DE LA SECCIÓN DE MANTENIMIENTO” (Código n.° 02889) y “JEFATURA DE SECCIÓN DE CONSERVACIÓN Y OBRAS” (Código n.° 02651) modifican su forma de provisión, pasando a concurso de méritos específico.
- El puesto de trabajo singularizado denominado “JEFE GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n° 01753) cambia de adscripción, pasando al Área de Infraestructuras, sin cambio de programa.
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n° 00120) cambia de adscripción, pasando al Servicio de Planificación, sin cambio de programa.
- El puesto de trabajo denominado “CONSERJE COORDINADOR” (Código n.° 03440) su modifica su forma de provisión pasando a concurso de méritos específico.
- El puesto de trabajo denominado “JEFE DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DEL SEPEI” (Código n.° 03432): modifica su forma de provisión, pasando a concurso de méritos Específico en convocatoria abierta.
- El puesto de la Jefatura de Sección de Patrimonio e Inventario (Código n.° 03272) modifica en cuanto a la Escala quedando abierta a administración especial y a administración general, estableciendo su forma de provisión como Concurso de Méritos Específico y como titulación requerida, se modifica a “SUPERIOR/MEDIA/GRADO”.

Cuatro. - AMORTIZACIÓN, con efectos de fecha 31 de agosto de 2022, de los siguientes puestos de trabajo:

- El puesto de trabajo denominado “BOMBERO AUXILIAR (AP-E)”, identificado con el código n.° 03161.
- El puesto de trabajo denominado “CONDUCTOR BOMBERO AUXILIAR”, identificado con el código n.° 03168.
- El puesto de trabajo denominado “CONDUCTOR BOMBERO AUXILIAR” (C2), identificado con el código n.° 03121.
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “ADMINISTRATIVO (L)”, identificado con el código n.° 00322.
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “PROFESOR BB.AA. (L)” (Código n.° 02843).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n.° 02712).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “TÉCNICO DE ANÁLISIS Y PLANIFICACIÓN TURÍSTICA” (Código n.° 05111).



- El puesto de trabajo denominado “COORDINADOR SEGURIDAD Y SALUD OBRAS/ITOP” (Código n.º 01436).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “PORTERO-ORDENANZA/COMPLEJO CULTURAL STA. MARÍA” (Código n.º 3289).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “PORTERO-ORDENANZA/COMPLEJO CULTURAL STA. MARÍA” (Código n.º 03359).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “ORDENANZA (L)” (Código n.º 00957).
- El puesto de trabajo no singularizado denominado “EMPLEADO MANTENIMIENTO/C- DEPORTIVO-P. CUARTILLO 2 (L)” (Código n.º 00965).
- Un puesto no singularizado de “TÉCNICO INDUSTRIAL” (Código n.º 00155).

SEGUNDO. - Se proceda a la iniciación del procedimiento tendente a la modificación de la Plantilla de Personal, con las siguientes modificaciones respecto a la actualmente vigente:

Uno. - CREACIÓN en la Plantilla de Personal, con efectos de fecha 1 de septiembre de 2022, de las siguientes plazas:

- Dieciocho plazas de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Servicio de Extinción de Incendios (CONDUCTOR-BOMBERO).
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Servicio de Extinción de Incendios (JEFE PARQUE).
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Cometidos Especiales (PROFESOR DE DANZA)
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Cometidos Especiales (PROFESOR DE MÚSICA).
- Una plaza de personal funcionario, de la escala de Administración General, subescala De Gestión, Técnico de Gestión (“TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERAL”).
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Personal de Oficios (MECÁNICO).
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Personal de Oficios (CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS).
- Una plaza de personal funcionario, de la escala de Administración General, subescala Administrativa (ADMINISTRATIVO).
- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala Técnica “TÉCNICO MEDIO INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL”.
- Una plaza de la escala de Administración Especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, “JEFE DE TALLER DE IMPRENTA”, subgrupo C1.
- Una plaza de la escala de Administración Especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, “JEFE DE TALLER DE OBRA”, subgrupo C1.

- Una plaza de la escala de Administración Especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, “JEFE DE TALLER PARQUE MÓVIL”, subgrupo C1.

Dos. - AMORTIZACIÓN en la Plantilla de Personal, con efectos de 31 de agosto de 2022, de las siguientes plazas:

- Una plaza de personal laboral, de la categoría de “Bombero Auxiliar”, identificada con el código 1878.

- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Servicio de Extinción de Incendios, de “Bombero Auxiliar”, identificada con el código 1873.

- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Servicio de Extinción de Incendios, de “Conductor Bombero Auxiliar”, identificada con el código 1834.

- Una plaza de personal laboral, de la categoría Administrativo, identificado con el código 49.

- Una plaza de personal laboral, de la categoría Profesor de Bellas Artes, identificado con el código 1711.

- Una plaza de personal funcionario de la escala de Administración General, subescala Auxiliar de Administración General, de “Auxiliar Administrativo”, identificada con el código 1347.

- Una plaza de personal funcionario, de la escala de Administración Especial, subescala Técnica, Técnico Medio, “Técnico de Análisis y Planificación Turística”, identificada con el código 4947.

- Una plaza de personal funcionario, de la escala de Administración General, denominada “Empleado de Mantenimiento” identificada con el código 1542.

- Una plaza de personal funcionario, de la escala de Administración General, denominada “Portero-Ordenanza”, identificada con el código 184.

- Una plaza de personal laboral, de la categoría “Portero-Ordenanza”, identificada con el código n.º 1459.

- Una plaza de personal laboral, de la categoría “Empleado de Mantenimiento”, identificada con el código n.º 692.

- Una plaza de personal funcionario “Maestro Electricista”, identificada con el código n.º 800.

Tres. - MODIFICACIÓN en la Plantilla de Personal, con efectos de 1 de septiembre de 2022, de las siguientes plazas:

- La plaza de personal funcionario, de la escala de Administración Especial, subescala Técnico Medio, denominada “COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS/ITOP” identificada con el código 60, se convierte en “COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS”, de la escala de Administración Especial, subescala Técnico Medio.

- La plaza de la escala de Administración Especial, subescala servicios especiales, clase personal de oficios, “JEFE DE TALLER DE CARPINTERÍA”, identificada con el Código 1216, se integra en el subgrupo C1.



TERCERO.- *Modificar, en su caso, el Organigrama de la Diputación Provincial de Cáceres por el que se representa gráficamente la organización administrativa existente en la Institución Provincial, ordenando su inserción en el Portal de Transparencia de esta Administración Local.*

CUARTO.- *Publicar los Acuerdos adoptados en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 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, debiendo, para la Plantilla, seguir la tramitación prevista en el artículo 126.3 de referido texto normativo, y remitir copias de los mismos a la Administración del Estado y al órgano competente de la Comunidad Autónoma.*

QUINTO.- *La Presidencia de la Corporación dictará cuantos actos administrativos sean necesarios para la correcta ejecución del acuerdo adoptado, en virtud de las atribuciones que le corresponden según lo establecido en artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.*

SEXTO.- *Remitir el expediente concluso a Secretaría, una vez sea previamente dictaminado por la Comisión Informativa de Personal, para su inclusión, en su caso, en el orden del día de la próxima sesión que celebre el Pleno de la Corporación, a fin de que dicho órgano acuerde lo que estime procedente.”*

ANEXO I

PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACIÓN EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO:

“CONDUCTOR-BOMBERO” (DIECIOCHO PUESTOS)

- Área: Área de Personal, Formación y SEPEI
- Servicio: Jefatura del Área del SEPEI
- Centro: Parque de Trujillo.
- Programa: 1362-SEPEI.
- Denominación: CONDUCTOR-BOMBERO.
- Misión: Prestar protección a la ciudadanía mediante la prevención de incendios y atención efectiva en la extinción de incendios y otros siniestros que pongan en riesgo la integridad física, salvaguardando las vidas de las personas y animales, y los bienes de la comunidad en general.
- Funciones:
 - Prevención e intervención en incendios y en toda clase de siniestros: accidentes, salvamentos, rescates de personas y animales, inundaciones, y cualquier otra catástrofe o situación de emergencia, al objeto de preservar a personas, animales y bienes.
 - Revisión, limpieza y mantenimiento en perfecto estado del material, maquinaria, equipos especiales de protección, vehículos, y cualquier otro material que se precise para llevar a cabo las tareas encomendadas.
 - Reciclaje y formación continua, tanto teórica como práctica, al objeto de mantener tanto la forma física imprescindible para realizar sus funciones, como el conocimiento y el nivel de capacitación actualizado en los procedimientos cuyo dominio es necesario para realizar aquellas de manera eficiente.
 - Colaboración en las actividades informativas de concienciación ciudadana y de prevención en general, teóricas o prácticas, dirigidas a distintos colectivos como empresas, asociaciones, colegios, etc.
 - Colaboración con otras Administraciones Públicas, así como con Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Protección Civil, etc. ante situaciones de emergencia o que revistan cierta peligrosidad.
 - Colaboración en la inspección y revisión de lugares y espacios públicos para la detección de riesgos y la comprobación del cumplimiento de la normativa relativa a la protección contra incendios u otras emergencias extraordinarias de las edificaciones y a la seguridad y protección contra incendios en lugares de concurrencia masiva.
 - Conducción de toda clase de vehículos existentes en los parques de bomberos y recursos de intervención, con utilización de señales de emergencia, ópticas y acústicas y mantenimiento básico de los vehículos y sus mecanismos.
 - Manejo de autobombas y autoescalas cuando sea necesario. Manejo de la maquinaria y material y equipos que sean precisos para desarrollar sus funciones.



- Atención a la emisora y los sistemas de transmisiones y comunicaciones. Recepción de llamadas, anotación de los datos e incidencias y activación de los avisos correspondientes al personal que esté de servicio.
- Cualquier otra que se desprenda del servicio, acorde con su cualificación y afín a la categoría del puesto, que le sea encomendada.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: Especial. 24,5 horas continuadas por 120 horas de descanso
- Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

- Puesto del que depende jerárquicamente: Requisitos de desempeño del puesto:
- Régimen: Funcionarial
- Grupo de titulación: C
- Subgrupo de titulación: C2
- Escala: Administración Especial
- Subescala: Servicios Especiales
- Clase: Servicio de Extinción de Incendios
- Titulación académica: Graduado Escolar o equivalente
- Formación específica: Permiso de conducir clase C

Tipo de puesto: No singularizado

Forma de provisión: Concurso de méritos

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 14.2 Complemento de Destino: Nivel 17

Complemento específico: 1.602,72 €/mes.

“JEFE PARQUE”

- Área: Área de Personal, Formación y SEPEI
- Servicio: Jefatura del Área del SEPEI
- Centro: Parque de Trujillo.
- Programa: 1362-SEPEI.
- Denominación: JEFE PARQUE.

- Misión: Ejercer la Dirección del Parque en el que esté adscrito bajo las instrucciones del Jefe de Guardia y asistir a siniestros que se produzcan en su sector.

- Funciones:

- Ejercer la dirección y mando del Parque en el que está adscrito bajo las instrucciones del Jefe de Guardia. Este mando operativo le conferirá toda la responsabilidad en la coordinación de las actuaciones que se realicen en su parque, tanto en primera salida como en ayuda y colaboración.

- En el Parque Central, hasta la existencia de Jefe de Parque, las funciones precisas para el buen funcionamiento del Parque las asume la Jefatura de Guardia, bajo las órdenes del Jefe de Lucha Contra Siniestros.

- Deberá asistir a los siniestros que se produzcan en su sector y que por su magnitud requieran su presencia, bien a iniciativas propia bien bajo las órdenes del Jefe de Guardia o de superior jerárquico. Siempre según las informaciones recibidas.
 - Dirigir el personal en sus tareas de actuación y en las tareas diarias dentro del parque.
 - Velar porque se cumpla el Reglamento del Servicio, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normas aplicables al Servicio.
 - Planificar, impartir, y en su caso participar, en la formación práctica y teórica del personal y la dirección de las maniobras con personal y material de Parque, bajo las instrucciones directas del superior jerárquico. Para lo que podrá contar con los Jefes de Salida.
 - Excepcionalmente, en caso de necesidad, realizará permanencias de dirección operativo en el lugar que se determine y bajo las órdenes directas del Jefe de Guardia o superior jerárquico.
 - Proponer las actividades diarias en coordinación con su superior jerárquico. Resolverá las incidencias que se planteen en su propio Parque, a ser posible previa consulta con Jefe de Guardia.
 - Asegurar que las instalaciones estén siempre, al igual que el material y los vehículos en correctas condiciones de utilización.
 - Adoptar las medidas necesarias para la buena marcha del Parque y sus intervenciones, dando cuenta por escrito a sus superiores.
 - Elaborará y tramitará los partes e informes en las actuaciones donde se requieran su presencia y realizará los informes técnicos internos correspondientes.
 - Asegurar el trámite a los servicios administrativos de documentación referente a los distintos aspectos de personal, bienes y contabilidad, compras.
 - Realizará las tareas de inspección contra incendios y de prevención que le sean ordenadas por sus superiores.
-
- Formular las propuestas y las sugerencias que considere convenientes para el buen funcionamiento y mejora del Servicio.
 - Será el responsable de la coordinación e información relativas a las actuaciones en las que actúe, especialmente la solicitada por el superior jerárquico.
 - Organizará con los Jefes de Salida las necesidades de las áreas en las que se organice el Parque, en base a las asignadas a cada Jefe de Guardia, siendo responsable de su correcto funcionamiento.
 - Efectuará reuniones periódicas con los Jefes de Guardia, Jefe Servicio SEPEI y Director de Área y en caso preciso con los Jefes de Salida de su parque.
 - Propondrá a la Jefatura de Guardia cuantos cursos considere necesarios para el SEPEI.
 - Coordinará el Centro de comunicaciones de su parque. Debiendo procurar que todas las salidas se comuniquen al Parque Central para la debida autorización en su caso y conocimiento del Jefe de Guardia.
 - Se le mantendrá informado por el responsable del turno de emisora de cualquier emergencia existente, al igual que cualquier comunicación dada por el Centro de Emergencias de Extremadura.
 - Gestionará siguiendo instrucciones del Jefe de Guardia, la visita de centros escolares u otro tipo de visitas al Parque siempre que se cumplan con los requisitos solicitados a tal efecto. Pudiendo, en su caso, dirigir dicha visita.
 - Revisará los partes de siniestros y actuaciones que se hayan elaborado durante el turno de guardia enviándolos al Jefe de Guardia.



- En caso de urgencia, podrá disponer que deje de prestar servicio cualquier empleado público que esté bajo sus órdenes, cuando concurran circunstancias físicas o psíquicas que así lo aconsejen y dará cuenta inmediata a sus superiores.
 - Cuidar el material, y en su caso, el personal a su cargo dando las novedades correspondientes a su superior, así como mantener el trato adecuado de los medios e instalaciones del Parque o dependencia en que este destinado.
 - Proponer cuantas mejoras estime conveniente para el Servicio.
 - Cumplir las órdenes que reciba de sus superiores en asuntos relacionados con el Servicio.
 - Colaborar en trabajos, tanto teóricos como prácticos dentro de lo correspondiente al Parque en que se encuentre destinado.
 - Incorporarse a su puesto de trabajo fuera su turno de trabajo, si así fuera necesario y se le requiriera, por orden del responsable del Servicio compensándole debidamente.
 - Elaborar cuantos informes sobre temas del Servicio les sean encomendados por sus superiores jerárquicos.
-
- Los Jefes de Parque de Cáceres, Coria, Plasencia y Navalmoral de la Mata asumirán respectivamente la responsabilidad de los Parques de Valencia de Alcántara, Gata, Nuñomoral y Trujillo.
 - El puesto no tendrá obligación de realizar hasta 80 horas adicionales respecto a la jornada anual establecida. No obstante, por las características de estos puestos y teniendo en cuenta que se ha eliminado dicha obligación sin disminuir sus retribuciones, por necesidades del servicio se les podrá requerir un eventual aumento de jornada, que deberán realizar compensándolo en el tramo flexible del horario durante el mes correspondiente, sin superar por tanto la jornada fijada legalmente. El empleado público titular del puesto podrá optar voluntariamente por no aceptar este régimen de trabajo, en cuyo caso se reducirán sus retribuciones en un importe equivalente a la actual Plena Disponibilidad.
 - Coordinar el grupo de intervención e integrarse en el PMA hasta su relevo por el Jefe de Guardia.
 - Coordinar, dirigir y participar en las actuaciones de la Sección de Prevención de incendios y sus integrantes.
 - Analizar, probar y asesorar en la adquisición de nuevos materiales.
 - Impartir, gestionar campañas y charlas de prevención de incendios en las localidades de la provincia de Cáceres.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35

-Días de trabajo por semana: 5

-Tipo de jornada: Especial. Se incorpora a su jornada de trabajo una guardia en cuadrante al mes, de 24,5 horas colocada en domingo, que supondría librar al día siguiente, más otros dos días al mes, de su jornada ordinaria de trabajo de 8 a 15 horas de lunes a viernes. La medida implica hacer a lo largo del año 11 guardias de 24,5 horas.

-Incompatibilidad: Si Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial

-Grupo de titulación: C

-Subgrupo de titulación: C1

-Escala: Administración Especial

-Subescala: Servicios Especiales

-Clase: Servicio de Extinción de Incendios

-Especialidad:

-Titulación académica: Bachiller o equivalente

-Formación específica:

Tipo de puesto: No singularizado

Forma de provisión: Concurso de méritos

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 11. Complemento de Destino: Nivel 22

Complemento específico: 1.831,18 €/mes.

“JEFES SALIDA” (SEIS PUESTOS)

- Área: Área de Personal, Formación y SEPEI

- Servicio: Jefatura del Área del SEPEI

- Centro: Parque de Trujillo.

- Programa: 1362-SEPEI.

- Denominación: JEFE SALIDA.

- Misión: Prestar protección a la ciudadanía mediante la prevención de incendios y atención efectiva en la extinción de incendios y otros siniestros que pongan en riesgo la integridad física, salvaguardando las vidas de las personas y animales, y los bienes de la comunidad en general.

- Funciones:

- Prevención e intervención en incendios y en toda clase de siniestros: accidentes, salvamentos, rescates de personas y animales, inundaciones, y cualquier otra catástrofe o situación de emergencia, al objeto de preservar a personas, animales y bienes.

- Revisión, limpieza y mantenimiento en perfecto estado del material, maquinaria, equipos especiales de protección, vehículos, y cualquier otro material que se precise para llevar a cabo las tareas encomendadas.

- Reciclaje y formación continua, tanto teórica como práctica, al objeto de mantener tanto la forma física imprescindible para realizar sus funciones, como el conocimiento y el nivel de capacitación actualizado en los procedimientos cuyo dominio es necesario para realizar aquellas de manera eficiente.

- Colaboración en las actividades informativas de concienciación ciudadana y de prevención en general, teóricas o prácticas, dirigidas a distintos colectivos como empresas, asociaciones, colegios, etc.

- Colaboración con otras Administraciones Públicas, así como con Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Protección Civil, etc. ante situaciones de emergencia o que revistan cierta peligrosidad.

- Colaboración en la inspección y revisión de lugares y espacios públicos para la detección de riesgos y la comprobación del cumplimiento de la normativa relativa a la protección contra incendios u otras emergencias extraordinarias de las edificaciones y a la seguridad y protección contra incendios en lugares de concurrencia masiva.



- Conducción de toda clase de vehículos existentes en los parques de bomberos y recursos de intervención, con utilización de señales de emergencia, ópticas y acústicas y mantenimiento básico de los vehículos y sus mecanismos.
- Manejo de autobombas y autoescalas cuando sea necesario. Manejo de la maquinaria y material y equipos que sean precisos para desarrollar sus funciones.
- Atención a la emisora y los sistemas de transmisiones y comunicaciones. Recepción de llamadas, anotación de los datos e incidencias y activación de los avisos correspondientes al personal que esté de servicio.
- Cualquier otra que se desprenda del servicio, acorde con su cualificación y afín a la categoría del puesto, que le sea encomendada.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: Especial. 24,5 horas continuadas por 120 horas de descanso
- Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

- Puesto del que depende jerárquicamente:

Requisitos de desempeño del puesto:

- Régimen: Funcionarial
- Grupo de titulación: C
- Subgrupo de titulación: C2
- Escala: Administración Especial

- Subescala: Servicios Especiales
- Clase: Servicio de Extinción de Incendios
- Especialidad:
- Titulación académica: Graduado Escolar o equivalente
- Formación específica: Permiso de conducir clase C

Tipo de puesto: Singularizado

Forma de provisión: Concurso de méritos específico. Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 14.1 Complemento de Destino: Nivel 19

Complemento específico: 1.716,90 €/mes.

“LETRADO ASESORÍA JURÍDICA”

- Área: Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL.
- Servicio: Gabinete Jurídico.
- Centro: Palacio Duquesa de Valencia.
- Programa: 9201-GABINETE JURÍDICO.
- Denominación: LETRADO ASESORÍA JURÍDICA.

- Misión: Defensa jurídica de los intereses de la Corporación y Municipios y asistencia letrada.
- Funciones:
 - La defensa y, en su caso, representación de la Corporación en los procedimientos en los que ésta sea parte, así como la defensa y, en su caso, representación de las Entidades Locales de la Provincia en los procedimientos judiciales en los que aquéllas sean parte y que sean asumidos por esta Corporación que a tal efecto les sean asignados.
 - La defensa y, en su caso, representación de la Corporación en los procedimientos administrativos que, encomendados al Gabinete Jurídico, le sean asignados.
 - La emisión de informes y dictámenes que le sean encomendados.
 - Defensa jurídica de los intereses de la Corporación y Municipios.
 - Asistencia letrada.
 - Colaborar y preparar los proyectos de ordenanzas, reglamentos y cualquier otra disposición de carácter general y, en su caso, la realización de los trabajos técnicos- jurídicos previos necesarios.
 - Emitir informes preceptivos y facultativos que les sean solicitados por los Sres. Diputados delgados de las distintas áreas, con el visto bueno de la Presidencia.
 - Preparar las propuestas de resolución de los recursos administrativos, revisiones de oficio de actos o disposiciones, declaraciones de lesividad de los propios actos de la Administración con carácter previo a su impugnación jurisdiccional, resolución o planteamiento del requerimiento previo regulado en la Ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa para reclamaciones entre Administraciones Públicas, así como cualquier expediente que dé lugar a autorizaciones para demandar, querrellarse o interponer recursos en nombre de la Diputación provincial, así como para el desistimiento, allanamiento y la transacción judicial y cualquier otra reclamación o acción previa a la vía judicial, civil y laboral.
 - Instruir y preparar las propuestas de resolución en los procedimientos de reclamaciones de responsabilidad patrimonial de la Diputación provincial de Cáceres.
 - Colaborar y preparar con las unidades administrativas la redacción de pliegos de cláusulas administrativas generales o particulares, para su posterior informe por la Secretaría.
 - Colaborar y, en su caso, informar de los proyectos de contratos sometidos al Derecho privado.
 - Instruir expedientes disciplinarios a empleados públicos de la Diputación provincial de Cáceres.
 - En los desplazamientos por razón del servicio conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin.
 - El puesto no tendrá obligación de realizar hasta 80 horas adicionales respecto a la jornada anual establecida. No obstante, por las características de estos puestos y teniendo en cuenta que se ha eliminado dicha obligación sin disminuir sus retribuciones, por necesidades del servicio se les podrá requerir un eventual aumento de jornada, que deberán realizar compensándolo en el tramo flexible del horario durante el mes correspondiente, sin superar por tanto la jornada fijada legalmente. El empleado público titular del puesto podrá optar voluntariamente por no aceptar este régimen de trabajo, en cuyo caso se reducirán sus retribuciones en un importe equivalente a la actual Plena Disponibilidad.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35



- Días de trabajo por semana: 5
 - Tipo de jornada: ordinaria.
 - Incompatibilidad: Si
- Encuadramiento organizativo:
- Puesto del que depende jerárquicamente: Letrado Jefe del Gabinete Jurídico.

Requisitos de desempeño del puesto:

- Régimen: Funcionarial
- Grupo de titulación: A
- Subgrupo de titulación: A1
- Escala: Administración General/Especial.
- Subescala: Técnica.
- Titulación académica: Ldo. Dcho./Grado.
- Formación específica: LETRADO/ASESOR JCO. exper. represen. Def. Tipo de puesto: No singularizado.

Forma de provisión: Concurso de méritos específicos.

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 7. Complemento de Destino: Nivel 27

Complemento específico: 1.482,39 €/mes.

PROFESOR DANZA:

- Área: Área de Cultura y Deportes.
- Servicio: Jefatura del Área de Cultura y Deportes.
- Centro: CONSERVATORIO ELEMENTAL DE DANZA.
- Programa: 3263- ESCUELA Y CONSERVATORIO DE DANZA
- Denominación: PROFESOR DANZA.
- Misión:
- Funciones:
- Ejerce las funciones docentes propias de su titulación académica.
- Realiza la evaluación anual de los conocimientos adquiridos por los alumnos.
- Realiza la programación de las áreas o materias a impartir.
- Asistir a las reuniones de los órganos colegiados de los que formen parte.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: ordinaria
- Incompatibilidad: si

Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: JEFE SECCIÓN ESCUELA BELLAS ARTES Y DANZA.

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionario

-Grupo de titulación: A

-Subgrupo de titulación: A1

-Escala: Administración Especial.

-Subescala: Técnica.

-Clase: Técnicos Superiores.

-Especialidad: Profesor/a de Danza.

-Titulación académica: TIT. SUPERIOR DANZA (varias especialid.).

-Formación específica: Permiso de conducir clase B.

Tipo de puesto: no singularizado.

Forma de provisión: concurso de méritos. Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 9

Complemento de Destino: Nivel 24

Complemento específico: 844,29 €/mes.

PROFESOR/A DEL CONSERVATORIO DE MÚSICA (LENGUAJE MUSICAL)

- Área: Área de Cultura y Deportes.

- Servicio: Jefatura del Área de Cultura y Deportes.

- Centro: Conservatorio de música "García Matos".

- Programa: 3260 CONSERVATORIO DE MÚSICA

- Denominación: PROFESOR/A DEL CONSERVATORIO DE MÚSICA.

- Misión: Funciones docentes propias de su titulación académica.

- Funciones:

- Ejerce las funciones docentes propias de su titulación académica.

- Realiza la evaluación trimestral y anual de los conocimientos adquiridos por los alumnos.

- Realiza la programación de las áreas o materias a impartir.

- En los desplazamientos por razón del servicio conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin.

- El puesto no tendrá obligación de realizar hasta 80 horas adicionales respecto a la jornada anual establecida. No obstante, por las características de estos puestos y teniendo en cuenta que se ha eliminado dicha obligación sin disminuir sus retribuciones, por necesidades del servicio se les podrá requerir un eventual aumento de jornada, que deberán realizar compensándolo en el tramo flexible del horario durante el mes correspondiente, sin superar por tanto la jornada fijada legalmente. El empleado público titular del puesto podrá optar voluntariamente por no aceptar este régimen de trabajo, en cuyo caso se reducirán sus retribuciones en un importe equivalente a la actual Plena Disponibilidad.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7



- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: ordinaria
- Incompatibilidad: si
- Encuadramiento organizativo:
- Puesto del que depende jerárquicamente: Director del Conservatorio de Música.

Requisitos de desempeño del puesto:

- Régimen: Funcionario
- Grupo de titulación: A
- Subgrupo de titulación: A1
- Escala: Administración Especial.
- Subescala: Técnica.
- Clase: Técnicos Superiores.
- Especialidad: Profesor/a de Música, especialidad Lenguaje Musical.
- Titulación académica: Titulación superior en música.
- Formación específica: Permiso de conducir clase B.

Tipo de puesto: no singularizado.

Forma de provisión: concurso.

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 9 Complemento de Destino: Nivel 24
Complemento específico: 844,29 €/mes.

“TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERAL” (Subgrupo A2)

- Área: Área de Hacienda y Asistencia a EE.LL.
- Servicio: Servicio de Contabilidad.
- Centro: Palacio Provincial.
- Programa: 9311- Intervención
- Denominación: “TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERAL” .
- Misión: Realizar tareas de apoyo a las funciones de nivel superior.
- Funciones:
 - Realizar tareas de gestión administrativa y apoyo de nivel intermedio comunes a la actuación de la Administración, fundamentalmente en las tareas de tramitación y ordenación de los procedimientos administrativos, así como en la gestión de recursos humanos o económico-financieros, en la actividad contractual, patrimonial o de carácter subvencional.
 - En los desplazamientos por razón del servicio conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35

-Días de trabajo por semana: 5

-Tipo de jornada: ordinaria.

-Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura Servicio de Contabilidad.

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial

-Grupo de titulación: A

-Subgrupo de titulación: A2

-Escala: Administración General.

-Subescala: Gestión.

-Titulación académica: Diplomatura Universitaria en Ciencia Políticas Económicas, Empresariales o título de Grado equivalente. A estos efectos, se considerará equivalente al título de Diplomado Universitario el haber superado los tres primeros cursos completos de los estudios conducentes a la obtención del Título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil, o el primer ciclo correspondiente.

-Formación específica: Permiso de conducir clase B.

Tipo de puesto: No singularizado.

Forma de provisión: Concurso de méritos.

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 10. Complemento de Destino: Nivel 22.

Complemento específico: 872,22 €/mes.

“MECÁNICO”.

- Área: Área de Personal, Formación y SEPEI.

- Servicio: Servicio de Parque Móvil y Talleres.

- Centro: Parque Móvil y Talleres.

- Programa: 9203-PARQUE MÓVIL

- Denominación: MECÁNICO

- Misión: Mantener en óptimas condiciones de funcionamiento todos los vehículos y unidades móviles de la Diputación Provincial y sus organismos autónomos, tanto de transporte como maquinaria u equipos móviles.

- Funciones: -

- Aplicar los protocolos de atención correspondientes a cada tipo de demanda.

- Establecer, gestionar y coordinar la respuesta, atendiendo al procedimiento generado según el tipo de demanda, y realizar el seguimiento de las mismas.

- Recabar los datos necesarios para clasificar la demanda, confirmando la localización del suceso los datos del alertante.



- Coordinar las actuaciones del servicio de extinción de incendios con el resto de los servicios de urgencias y seguridad implicados en la resolución de los incidentes multisectoriales.
- Cualquier otra que se desprenda del servicio, acorde con su cualificación y afín a la categoría del puesto, que le sea encomendada.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: Ordinaria
- Incompatibilidad: Sí

Encuadramiento organizativo:

- Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura de Servicio de Parque Móvil y Talleres.

Requisitos de desempeño del puesto:

- Régimen: Funcionarial
- Grupo de titulación: C
- Subgrupo de titulación: C2
- Escala: Administración Especial
- Subescala: Servicios Especiales
- Clase: Personal de Oficios
- Titulación académica: FP1 AUTOMOCION
- Formación específica: Permiso de conducir clase B

Tipo de puesto: No Singularizado

Forma de provisión: Concurso de méritos

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 14. Complemento de Destino: Nivel 18

Complemento específico: 668,86 €/mes.

“CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS”.

- Área: Área de Personal, Formación y SEPEI.
- Servicio: Servicio de Parque Móvil y Talleres.
- Centro: Parque Móvil y Talleres.
- Programa: 9203-PARQUE MÓVIL
- Denominación: CONDUCTOR DE VEHÍCULOS PESADOS
- Funciones:

- Conducir cualquier tipo de vehículos tales como turismos, camiones, furgonetas, vehículos agrícolas, así como aquellos destinados a la manipulación y transporte de carga, incluidos los dispositivos auxiliares implementados.
- Conducir los vehículos oficiales transportando el material encomendado en la prestación del servicio.
- Conducir los vehículos oficiales para el traslado de empleados públicos.

- Conducir los vehículos oficiales transportando material, paquetería y documentación necesarios hasta la entrega a su destinatario.
- Preparar la carga utilizando los medios que fueran necesarios para ello , cuidando de la misma de principio a fin de trayecto, responsabilizándose de esta,
- Supervisar y/o realizar las operaciones de carga, descarga y manipulación de la mercancía utilizando los medios auxiliares que fueran precisos (Traspaleta, grúa, Carretilla, etc)
- Verificar las condiciones mecánicas del vehículo y del equipo que tuviera instalado, antes, durante y después, del viaje para asegurar el transporte de la carga y descarga, conforme a la normativa establecida.
- Garantizar el buen uso de los medios utilizados en la realización de los trabajos, así como la adecuada utilización de las herramienta y medios de sujeción de la carga, informado de su deterioro o necesidad de reposición
- Pequeño mantenimiento básico y puesta a punto del vehículo, y maquinaria instaladas, limpieza y engrasado cuando fuera necesario
- Aviso de averías y roturas, traslado y recogida del taller. Asegurar que se encuentra actualizado el libro de mantenimiento
- Remitir partes diarios y en general de cualquier incidencia del servicio.
- Control y Reposición de combustible a los vehículos.
- Mantener limpio y ordenado el vehículo asignado para la prestación del servicio.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35

-Días de trabajo por semana: 5

-Tipo de jornada: Ordinaria

-Incompatibilidad: Sí

Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura de Servicio de Parque Móvil y Talleres.

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial

-Grupo de titulación: C

-Subgrupo de titulación: C2

-Escala: Administración Especial

-Subescala: Servicios Especiales

-Clase: Personal de Oficios

-Titulación académica: GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE

-Formación específica: Permiso de conducir clase C

Tipo de puesto: No Singularizado

Forma de provisión: Concurso de méritos Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 14.

Complemento de Destino: Nivel 18

Complemento específico: 747,60 €/mes.



“JEFATURA DE SECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TURÍSTICA”:

- Área: Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo.
- Servicio: Servicio de Desarrollo Sostenible.
- Centro: Edificio Pintores 10.
- Programa: 4300-ADMINISTRACIÓN GRAL DESARROLLO Y TURISMO SOSTENIBLE
- Denominación: JEFATURA DE SECCIÓN DE PLANIFICACIÓN TURÍSTICA.
- Misión:
- Funciones:
 - Distribuir, normalizar y supervisar los trabajos competencia de su Sección.
 - Apoyar a su Servicio en el seguimiento económico-presupuestario de las actividades de la Sección.
 - Emitir los informes técnicos y demás documentos técnicos, administrativos y/o económicos que le sean requeridos por el Servicio de Desarrollo Sostenible, la Dirección del Área o por otras áreas de la Diputación Provincial, referentes a sus competencias.
 - Diseñar, coordinar e impulsar la planificación turística en los territorios de la provincia, así como la ejecución de los planes, proyectos y programas relativos a ésta.
 - Diseñar programas de análisis de datos sobre el comportamiento de viajeros y otras variables turísticas en la provincia de Cáceres, así como impulsar sistemas de inteligencia turística.
 - Prestar asesoramiento técnico al personal adscrito a la Sección, supervisando las tareas encomendadas.
 - Vigilar el cumplimiento de horarios, permanencia y absentismo del personal de su sección.
 - Y en general, desarrollar todas aquellas tareas análogas a las funciones del puesto que por razón del servicio se le encomienden.
 - En los desplazamientos por razón del servicio, conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin.
 - Por la especial responsabilidad de estos puestos deberán estar disponibles, mediante aumento de jornada, para atender las necesidades del servicio a requerimiento de la Corporación, sin límite máximo de horas en cuanto a disponibilidad, si bien el Área de Recursos Humanos tomará las medidas compensatorias en descanso que correspondan para que en ningún caso superen la jornada máxima anual más ochenta horas.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: Ordinaria
- Incompatibilidad: Sí
- Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: JEFE SERVICIO
DESARROLLO SOSTENIBLE.

-Puestos directamente subordinados:

-Nº de personas dependientes:

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial

-Grupo de titulación: A

-Subgrupo de titulación: A1/A2

-Escala: Administración Especial.

-Titulación académica: Diplomatura/Grado en Turismo.

-Formación específica: Permiso de conducir clase B.

Tipo de puesto: Singularizado

Forma de provisión: Concurso Méritos Específico abierto a otras Administraciones.

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 6 Complemento de Destino: Nivel 26

Complemento específico: 1.289,57 €/mes.

“ADMINISTRATIVO”

- Área: Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad.

- Servicio: Servicio de Arquitectura.

- Centro: Edificio Julián Murillo.

- Programa: 4501-PLANIFICACIÓN DE INFRAESTRUCTURA.

- Denominación: ADMINISTRATIVO.

- Misión: Realizar funciones administrativas, de trámite y colaboración, así como de apoyo y sustitución del Jefe de Negociado.

- Funciones:

• Apoyo al Jefe del Negociado en el seguimiento de sus funciones.

• Sustitución del Jefe del Negociado.

• Tramitación de expedientes.

• Control y seguimiento de expedientes.

• Coordinación y supervisión de los auxiliares de su departamento.

• Trabajos en libros de contabilidad.

• Funciones similares dentro de su categoría.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35

-Días de trabajo por semana: 5

-Tipo de jornada: ordinaria.

-Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura Servicio de Arquitectura.

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial



- Grupo de titulación: C
- Subgrupo de titulación: C1
- Escala: Administración General/Especial.
- Subescala: Administrativa.
- Titulación académica: Bachiller o equivalente.
- Formación específica:
- Tipo de puesto: No singularizado.
- Forma de provisión: Concurso de méritos.
- Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 13.1. Complemento de Destino: Nivel 20
- Complemento específico: 760,52 €/mes.

“COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS”

- Área: Área de Infraestructuras Territoriales Inteligentes y Movilidad.
- Servicio: Servicio de Proyectos y Obras.
- Centro: Edificio Julián Murillo.
- Programa: 4501-PLANIFICACIÓN DE INFRAESTRUCTURA.
- Denominación: COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD OBRAS.
- Misión: Coordinación e información de los Planes de Seguridad y Salud en las Obras de la Diputación de Cáceres, según preceptúa el R.D. 1627/97, de 24 de octubre.
- Funciones:
 - Coordinaciones de Seguridad y Salud de las Obras de Diputación de Cáceres según precepto del Real Decreto 1627/97 de 24 de octubre de 1997.
 - Información favorable de los Planes de Seguridad y Salud presentados por las empresas constructoras previo inicio de la obra según marca el Real Decreto 1627/97.
 - Visitas asiduas a las obras de Diputación para controlar el grado de cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud y velar en todo momento por la Seguridad y Salud de las mismas.
 - Coordinar actividades en materia de seguridad para que los contratistas, subcontratistas y autónomos cumplan el Plan de Seguridad de la Obra.
 - Organizar y Coordinar las acciones y funciones de control de aplicación correcta de los métodos de trabajo establecidos en el Plan por la empresa contratista.
 - Redacción de Planes de Seguridad y Salud para las obras que realiza como constructora directamente la Diputación de Cáceres.
 - Compras y gestión del presupuesto de Seguridad en aquellas obras que realiza como constructora la Diputación de Cáceres.
 - Realización de proyectos dentro del ámbito de nuestras competencias.
 - Ocasionalmente Supervisión de proyectos dentro del ámbito de sus competencias.
 - En los desplazamientos por razón del servicio conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin.
 - El puesto no tendrá obligación de realizar hasta 80 horas adicionales respecto a la jornada anual establecida. No obstante, por las características de estos puestos y teniendo en cuenta que se ha eliminado dicha obligación sin disminuir sus retribuciones, por necesidades del servicio se les podrá requerir un eventual aumento de jornada, que deberán realizar compensándolo en el tramo flexible del horario durante el mes correspondiente, sin superar por tanto la jornada fijada legalmente. El empleado público titular

del puesto podrá optar voluntariamente por no aceptar este régimen de trabajo, en cuyo caso se reducirán sus retribuciones en un importe equivalente a la actual Plena Disponibilidad.

Jornada:

-Horas de trabajo al día: 7

-Horas semanales: 35

-Días de trabajo por semana: 5

-Tipo de jornada: ordinaria.

-Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

-Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura de Servicio de Proyectos y Obras.

Requisitos de desempeño del puesto:

-Régimen: Funcionarial

-Grupo de titulación: A

-Subgrupo de titulación: A2

-Escala: Administración Especial.

-Subescala: Técnico Medio.

-Titulación académica: Titulación universitaria de INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS/ARQUITECTURA TÉCNICA.

-Formación específica: T.S.P.R.L.(SEG), PERMISO CONDUCIR B,
CURSO COORD. SEG. S.

Tipo de puesto: No singularizado.

Forma de provisión: Concurso de méritos. Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 10.

Complemento de Destino: Nivel 22

Complemento específico: 1.039,77 €/mes.

“TÉCNICO MEDIO INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL”

- Área: Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica.

- Servicio: Servicio de Medio Ambiente.

- Centro: Edificio Julián Murillo

- Programa: 1720- MEDIO AMBIENTE, ECON. VERDE Y CIRCULAR

- Denominación: “TÉCNICO MEDIO INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL”.

- Misión: Colaboración en la redacción y dirección de proyectos y estudios que se le encomienden y cualquier otra función que se le pueda asignar propia de su categoría profesional.

- Funciones:

- Colaboración en la redacción de proyectos dentro del ámbito de sus competencias.

- Elaboración de memorias valoradas y proyectos, dentro del ámbito de sus competencias.

- Elaboración de informes, dictámenes, peritaje, etc., dentro del ámbito de sus competencias.

- Intervención en las expropiaciones dentro del ámbito de sus competencias.

- Dirección de obras, dentro del ámbito de sus competencias.



- Supervisión de proyectos, certificaciones y demás documentos técnicos.
- Toma de datos, en el ámbito de sus competencias.
- Elaboración de reformados, adicionales y precios contradictorios.
- Elaboración de relaciones valoradas de certificaciones.
- Actas de replanteo y recepciones provisionales y definitivas conjuntamente con el técnico superior Director de Obras.
- Liquidaciones provisionales y definitivas de obras.
- Control de calidad y organización de obras.
- Asesoramiento técnico.
- Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Atribuciones y en cuanto a la normativa vigente al respecto se refiera.
- En los desplazamientos por razón del servicio conducir y utilizar el vehículo que la Diputación ponga a su disposición para tal fin.
- El puesto no tendrá obligación de realizar hasta 80 horas adicionales respecto a la jornada anual establecida. No obstante, por las características de estos puestos y teniendo en cuenta que se ha eliminado dicha obligación sin disminuir sus retribuciones, por necesidades del servicio se les podrá requerir un eventual aumento de jornada, que deberán realizar compensándolo en el tramo flexible del horario durante el mes correspondiente, sin superar por tanto la jornada fijada legalmente. El empleado público titular del puesto podrá optar voluntariamente por no aceptar este régimen de trabajo, en cuyo caso se reducirán sus retribuciones en un importe equivalente a la actual Plena Disponibilidad.

Jornada:

- Horas de trabajo al día: 7
- Horas semanales: 35
- Días de trabajo por semana: 5
- Tipo de jornada: ordinaria.
- Incompatibilidad: Si

Encuadramiento organizativo:

- Puesto del que depende jerárquicamente: Jefatura Servicio de Medio Ambiente y T.E.

Requisitos de desempeño del puesto:

- Régimen: Funcionarial
- Grupo de titulación: A
- Subgrupo de titulación: A2
- Escala: Administración Especial.

-Subescala: Técnica.

-Titulación académica: INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL

-Formación específica: Permiso de conducir clase B.

Tipo de puesto: No singularizado.

Forma de provisión: Concurso de méritos.

Retribuciones complementarias: Grupo de VPT 10. Complemento de Destino: Nivel 22.

Complemento específico: 1.039,77 €/mes.

MODIFICACIÓN PUESTOS DE TRABAJO EN LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

“JEFATURA DE SECCIÓN ESCUELA DE BELLAS ARTES Y DANZA” (Código n° 03376):

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA” (Código n° 03391):

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFATURA DE SECCIÓN DE CULTURA I” (Código n.º 03284):

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFATURA DE SECCIÓN DE PATRIMONIO E INVENTARIO” (Código 03272):

- Escala: se modifica a “Administración General/Administración Especial”.

- Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

- Titulación requerida: se modifica a “SUPERIOR/MEDIA/GRADO”

“TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL (G/E)” (Código 04955)

-Denominación: modifica su denominación, pasando a denominarse “TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL”, quedando clasificado en la Escala de Administración General, e integrándose en su correspondiente puesto tipo. "TÉCNICO/A DE TURISMO" (Código n.º 03504):

- Formación específica: se modifica su formación específica, únicamente en lo relativo a los idiomas exigidos para desempeñar el puesto, pasando a B2 de inglés y B1 de francés.

“JEFATURA DE LA SECCIÓN DE MANTENIMIENTO” (Código n.º 02889)

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFATURA DE SECCIÓN DE CONSERVACIÓN Y OBRAS” (Código n.º 02651)

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFE GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n° 01753)

-Adscripción: cambia de adscripción, pasando al Área de Infraestructuras.

“AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (Código n° 00120)

-Adscripción: cambia de adscripción, pasando al Servicio de Planificación.

“CONSERJE COORDINADOR” (Código n.º 03440)



-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico" (CME).

“JEFE DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DEL SEPEI” (Código n.º 03432):

-Forma de provisión: se modifica dicha forma de provisión a "concurso de méritos específico en convocatoria abierta.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

11º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PUNTUAL N.º 2 DE LA R.P.T. Y PLANTILLA 2022 DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA (O.A.R.-G.T.).

“Examinada la propuesta de la Gerencia del OARGT, con el Visto Bueno del Sr. Vicepresidente del OARGT, para la Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria para el año 2022 y de la Plantilla de Personal, que obra en el expediente, y llevados a cabo los trámites legalmente oportunos al respecto, habiendo sido aprobada por parte del Consejo Rector en sesión celebrada el día 13 de julio de 2022, por unanimidad de los miembros presentes, se somete la misma a Comisión Informativa de Personal, para su posterior ratificación por parte del Pleno de la Corporación.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Personal, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar la modificación de la relación de puestos de trabajo de este Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Excm. Diputación de Cáceres de conformidad con su Anexo I adjunto, en aplicación de la resolución de Presidencia de este Organismo Autónomo de fecha 25 de mayo de 2022, publicada en el BOP de Cáceres nº 101 de 30 de mayo de 2022, por el que se aprueba una Oferta Especial de Empleo Público para 2022 en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 20/2021 de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como lo acordado por la Mesa de Negociación de Empleados Públicos y la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo en sus sesiones celebradas con fecha 30 de junio de 2022, de acuerdo con el siguiente detalle :

1º.- MODIFICAR la plantilla presupuestaria incluyendo las siguientes plazas:

- 1 plaza de administrativo, escala Administración General, subescala Administrativa, subgrupo C1.
- 5 plazas de auxiliar administrativo, escala Administración General, subescala Auxiliar, subgrupo C2.

2º.- MODIFICAR la Relación de Puestos de Trabajo de este Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, de acuerdo con el siguiente detalle:

2.1.- CREACIÓN en la R.P.T. de personal funcionario, de los siguientes puestos de trabajo de conformidad con su Anexo I adjunto:

- Un puesto de trabajo de carácter no singularizado denominado “ADMINISTRATIVO”.
- Cinco puestos de trabajo de carácter no singularizado denominados “AUXILIAR ADMINISTRATIVO”.

2.2.- MODIFICACIÓN de la denominación, de los siguientes puestos de trabajo no singularizados:

- El puesto de trabajo no singularizado con nº 12 en la RPT publicada en el BOP nº 50 de 15 de

marzo de 2021, denominado TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL ECONOMISTA, que pasará a denominarse TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL sin requisito de formación específica.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para señalar que al principio el dictamen viene puesto por mayoría y al final viene por unanimidad, y que el voto de todas formas es sí.

12º.- EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

“Considerando que la Diputación Provincial de Cáceres, aprobó en el año 2010 el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, que a través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía 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”.

En su Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido.

Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los



compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso participativo para modificación y adaptación del Protocolo original.

Considerando la legislación vigente, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, son calificados por el derecho internacional, más en concreto por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, como una violación de los derechos humanos, incompatibles con el trabajo decente. El acoso y la violencia de género en el trabajo, también han sido abordados y condenados por instrumentos comunitarios de obligado cumplimiento, como la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, que estableció las definiciones internacionales de acoso y acoso sexual, y calificó a todas estas conductas de discriminatorias por razón de sexo, o la Directiva 2006/54/CE que, además, instaba a los países miembros a implementar medidas de prevención y protección, tanto desde los sectores públicos como privados.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, dio un gran paso hacia delante ya que incorporó la perspectiva de género en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de su artículo 7 abordándolos como forma de discriminación contra las mujeres, contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades. Esta Ley Orgánica, así mismo fija la obligación de las Administraciones Públicas de adoptar medidas de prevención, protección de las víctimas y protocolos de actuación para perseguir y sancionar cualquier comportamiento violento y/o discriminatorio que afecta a los y las empleadas publicas.

En este sentido, la Ley 8/2011 de 23 de marzo, de igualdad de mujeres y hombre y contra la violencia de género en Extremadura, establece en la subsección 21 del capítulo I, la obligación de los poderes públicos de adoptar una política proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando las condiciones necesarias de trabajo, de acceso y promoción en el empleo público y arbitrando procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

Por otra parte, el artículo 46.4 de la Ley 12/2015 de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, trans-género e intersexuales y de políticas públicas contra al discriminación pro orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura, califica como falta muy grave cualquier comportamiento agresivo o constitutivo de acoso realizada en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

El Parlamento Europeo en su resolución de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales, no sólo reconoció que estamos ante una conducta discriminatoria en el ámbito del trabajo, sino también ante “una forma de violencia contra las mujeres y niñas y la forma más extrema y no obstante persistente de discriminación por razones de género”.

Con respecto a la protección de los y las trabajadoras frente a todos estos comportamientos, el artículo 4.2.e del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, considera como derecho laboral el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, establece el derecho de los y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la obligación del empresariado de integrar la actividad

preventiva de los riesgos laborales, así como la adopción de cuantas medidas sean necesarias para prevenirlos.

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 95.2 tipificó como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Finalmente, el III Plan de Igualdad de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres, establece en su Área 3 “Salud laboral con enfoque de género”, la necesidad de incorporar la perspectiva de género, y poner en marcha protocolos para la promoción de la salud laboral y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Ante estos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta este nuevo Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso o violencia por razón de sexo o género en el trabajo, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad, y conforme al artículo 48, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y en RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Comisión de Igualdad reunida el pasado 1 de Junio de 2022, y el Comité de Seguridad y Salud, reunido el 22 de junio de 2022, propone, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de las Personas Empleadas Públicas de esta Diputación Provincial de Cáceres, el Protocolo de Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el que se recogen : ámbito de aplicación, declaración de principios, compromiso institucional, objetivos y definiciones de de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, acciones de prevención, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, situaciones en las que podrán tomarse de medidas cautelares y/o correctivas, garantías del procedimiento, finalización del procedimiento y seguimiento de los casos.

Este Protocolo representa una acción positiva a favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género en el seno dela Diputación de Cáceres, deberá recogerse como Anexo al Acuerdo y Convenio que regulan las relaciones laborales del personal funcionario y laboral respectivamente de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la Corporación Provincial y será de aplicación a todo el personal, funcionario o laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, se ratificará cada cuatro años y cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos. En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de tolerancia cero frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.



DIPUTACIÓN
DE CÁCERES

Con fecha 22 de junio de 2022, la Mesa General de Negociación de personas Empleadas Públicas, aprueba por unanimidad el Protocolo de de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Personal, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: *Aprobar el Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de Sexo. Anexo a esta propuesta.*

SEGUNDO: *Dar traslado del presente acuerdo a todas las áreas de la Diputación y a las personas representantes de los sindicatos en la Mesa General de Negociación de los Empleados/as Públicas de esta Excma. Diputación Provincial de Cáceres.*

TERCERO: *Facultar a la Presidencia de esta Excma. Diputación Provincial de Cáceres para adoptar cuantos actos sean necesarios para la correcta interpretación y desarrollo del presente acuerdo.”*

PROTOCOLO
DE
PREVENCIÓN
DE ACOSO
SEXUAL Y
ACOSO POR
RAZÓN DE
SEXO

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES



Contenido

1.- INTRODUCCIÓN.....	3
2.- MARCO NORMATIVO.....	4
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	7
6.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	7
6.1.- OBJETIVO GENERAL.....	7
6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
7.- DEFINICIONES.....	8
7.1. Acoso sexual.....	8
7.2. Acoso por razón de sexo.....	8
7.3. Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.....	8
8.- ACCIONES DE PREVENCIÓN.....	9
9.- CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN, DESTINADOS AL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.....	10
10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
10.1. - LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.....	11
10.1.1. Nombramiento y composición.....	11
10.1.2. Funciones.....	12
10.2.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	13
10.3.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	15

10.4.- FASE DE INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN.....	16
10.5 FASE DE ELABORACIÓN DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES.....	17
11.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CASO.....	18
12.- PLAZO DE VIGENCIA.....	19
13.- DISPOSICIÓN FINAL.....	19
ANEXO I.....	20
MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	20
ANEXO II.....	23
MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES.....	23
ANEXO III.....	24
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO.....	24
1. Conductas constitutivas de acoso sexual.....	24
2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	24
3. Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.....	25
ANEXO IV.....	26
CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD.....	26

1.- INTRODUCCIÓN

El Título V de la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007*, relativo al Principio de Igualdad en el Empleo Público, en su artículo 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de aplicar medidas efectivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación que obstaculizan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, en su artículo 62, expresa el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las y los trabajadores, un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como el deber de todo el personal de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La Diputación Provincial de Cáceres, en cumplimiento de este mandato legal, aprobó en el año 2010 el **Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo**.

A través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía 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*”.

En su Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad, y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido. Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso de modificación y adaptación del Protocolo original.

Este nuevo texto adaptado, aprobado en el año 2022, es el resultado de un proceso participativo que se prolongó durante varios meses. En este proceso intervinieron de manera activa el Área de Igualdad, el Área de Personal, el Gabinete Jurídico, el Comité de Seguridad y Salud y la Representación Sindical de las y los Empleados Públicos. El texto contó con un amplio acuerdo y consenso de todas las partes intervinientes.

A través de este nuevo Protocolo, la Diputación Provincial de Cáceres reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, o expresión e identidad de género.

En consonancia con lo establecido por la OIT en su Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, expresa que todas estas formas de acoso constituyen *una violación y un abuso de los derechos humanos, representan una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*.

Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, y tiene un efecto devastador sobre su integridad física, psicológica y sexual, repercute muy negativamente sobre la propia organización, contamina el clima de trabajo e incrementa la cultura de la violencia laboral, especialmente contra las mujeres. La violencia y el acoso en el trabajo también afectan a la calidad de los

servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado laboral, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Sin embargo, pese a que, como reconoce el Parlamento Europeo en su Resolución de 2017, “*Sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea*”, estamos ante una forma de violencia y de discriminación que afecta mayoritariamente a las mujeres, por el solo hecho de serlo (denuncia que el 90% de las víctimas son mujeres), constatamos que muy pocos son los datos y/o estadísticas oficiales existentes que nos permitan conocer la verdadera dimensión del problema.

En el seno de las Administraciones Públicas, tampoco contamos con datos sobre su incidencia. Las escasas fuentes donde podemos encontrar alguna información son en las Macro encuestas de Violencia contra la Mujer publicadas cada cuatro años por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, o en las Memorias publicadas anualmente por la Fiscalía General del Estado.

Las fuentes consultadas nos alarman del escasísimo número de denuncias y sentencias condenatorias por acoso sexual o acoso por razón de sexo en los tribunales españoles. Estamos ante un fenómeno invisible, escasamente denunciado y muy difícil de probar. Estos datos también nos indican la necesidad de una mayor visibilización, denuncia, concienciación social y detección precoz de los casos. Asimismo, resulta prioritaria una mayor protección de las personas trabajadoras, muy especialmente las mujeres, frente a cualquier forma de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Como establece la OIT, para acabar contra esta forma de discriminación en el ámbito laboral, es necesario incorporar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos sexistas, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder en el trabajo por razón de género.

Tomando en cuenta todas estas consideraciones, el Protocolo aplica en todo su articulado **un enfoque integrado de género, derechos humanos y salud laboral**. Es un instrumento que representa una acción positiva en favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, en el seno de la Diputación Provincial de Cáceres. Debe de ser aplicado y difundido de manera transversal desde todas sus áreas y servicios a todo su personal y en su difusión, aplicación y respeto deben implicarse co-responsablemente el conjunto de trabajadores y trabajadoras, independientemente del cargo o posición que ocupen.

En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de **tolerancia cero** frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.

2.- MARCO NORMATIVO

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género son calificados por el derecho internacional, más en concreto por el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, como una violación de



los derechos humanos, incompatibles con el trabajo decente. Este Convenio, todavía no ratificado por España, define la “**La violencia y acoso por razón de género**” como aquella conducta que *va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

El acoso y la violencia de género en el trabajo también han sido abordados y condenados por instrumentos comunitarios de obligado cumplimiento, como la **Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo**, que estableció las definiciones internacionales de acoso y acoso sexual, y calificó a todas estas conductas de discriminatorias por razón de sexo, o la **Directiva 2006/54/CE** que, además, instaba a los países miembros a implementar medidas de prevención y protección, tanto desde los sectores públicos como privados.

En los últimos años se ha producido un gran avance, ya que el **Parlamento Europeo en su Resolución de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales**, no solo reconoció que estamos ante una conducta discriminatoria en el ámbito del trabajo, sino también ante “*una forma de violencia contra las mujeres y niñas y la forma más extrema y no obstante persistente de discriminación por razones de género*”

En el ámbito nacional, la **Constitución española de 1978**, reconoce como derecho fundamental el derecho a la dignidad, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad, (artículo 10.1), el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, (artículo 14), el derecho a la vida, a la integridad física y moral y a no ser sometidos o sometidas a tratos degradantes, (artículo 15), a la libertad personal, (artículo 17), o el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18). Finalmente, y referido al ámbito laboral, el artículo 35.1 declaró el derecho a la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 40.2 la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En cumplimiento de estos mandatos constitucionales, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, dio un gran paso hacia delante ya que incorporó la perspectiva de género en las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de su artículo 7, abordándolos como forma de discriminación contra las mujeres, contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Esta Ley Orgánica asimismo fija la obligación de las Administraciones Públicas de adoptar medidas de prevención, protección de las víctimas y protocolos de actuación para perseguir y sancionar cualquier comportamiento violento y/o discriminatorio que afecta a los y las empleadas públicas.

En este mismo sentido, **La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura**, establece en la Subsección 2ª del Capítulo II, la obligación de los poderes públicos de adoptar una política proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando las condiciones necesarias de trabajo, de acceso y promoción en el empleo público, y arbitrando procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

Por otra parte, el artículo 46.4 de la **Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura**, califica como falta muy grave cualquier

comportamiento agresivo o constitutivo de acoso realizados en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género.

Con respecto a la protección de los y las trabajadoras frente a todos estos comportamientos, el artículo 4.2.e **del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, considera como derecho laboral el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por su parte, el artículo 14 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales**, establece el derecho de los y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la obligación del empresariado de integrar la actividad preventiva de los riesgos laborales, así como la adopción de cuantas medidas sean necesarias para prevenirlos.

El **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 95.2 tipificó como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Finalmente, el **III Plan de Igualdad de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres**, establece en su Área 3 “*Salud laboral con enfoque de género*”, la necesidad de incorporar la perspectiva de género, y poner en marcha protocolos para la promoción de la salud laboral y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Ante todos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta de este Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso o violencia por razón de sexo o género en el trabajo, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será de aplicación al conjunto de Áreas, Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial de Cáceres y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo personal en régimen funcional y laboral, representantes políticos y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✧ Tanto en espacios públicos como privados
- ✧ En el marco del teletrabajo
- ✧ En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- ✧ En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.
- ✧ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- ✧ En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- ✧ En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- ✧ Cualquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, deberá incluirse en los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración, una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, son totalmente inaceptables, intolerables e incompatibles con el respeto de los derechos humanos y los derechos laborales de los y las trabajadoras de esta Institución.

Por este motivo, La Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos declaran como principios rectores de este Protocolo, **la tolerancia cero** frente a cualquier forma de violencia y acoso sexual o por razón de sexo o género en el trabajo, y el respeto absoluto de los derechos de toda persona trabajadora a:

- ✧ Ser tratada con dignidad, respeto y tolerancia
- ✧ A la Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres
- ✧ A permanecer libre de cualquier forma de violencia de género, especialmente la violencia sexual física, verbal o no verbal, que la sociedad tiene normalizada

- ✧ A la no discriminación por razón de sexo, incluidas las situaciones de embarazo, maternidad y lactancia
- ✧ A la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género ✧ A la seguridad y salud en el trabajo.
- ✧ A la protección real y efectiva ante cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género en el trabajo

5.- COMPROMISO INSTITUCIONAL

En base a todos los principios rectores declarados, la Diputación Provincial de Cáceres declara formal y públicamente su compromiso de prevenir cualquier conducta constitutiva de los tipos de acoso tipificados en este Protocolo, proteger a las víctimas y salvaguardar sus derechos, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para investigar, y en su caso, sancionar estas conductas, 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.

- a) El compromiso de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral
- b) 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.
- c) 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
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

6.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El fin último de este Protocolo es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso y violencia por razón de sexo o género en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Para conseguirlo, se han planteado los siguientes objetivos generales y específicos:

6.1.- OBJETIVO GENERAL

Determinar las medidas necesarias para prevenir y evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género en el seno de esta Institución, así como establecer el procedimiento de actuación para la tramitación de cualquier comunicación, queja o denuncia que sea presentada por conductas o comportamientos constitutivos de cualquiera de estos comportamientos.

6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De este objetivo general, se derivan los siguientes objetivos específicos

- ✧ Promover una cultura de Tolerancia Cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género.
- ✧ Asegurar la difusión de este Protocolo a todo el personal de la Diputación Provincial, así como el conocimiento de las medidas preventivas y procedimientos de actuación que contiene.
- ✧ Mejorar la formación, información y sensibilización de las y los trabajadores en esta materia
- ✧ Promover la detección e identificación de las conductas constitutivas de violencia, acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el ámbito del trabajo
- ✧ Establecer procedimientos ágiles, sencillos, rápidos y accesibles que favorezcan la denuncia de las presuntas víctimas
- ✧ Garantizar el respeto a la dignidad, seguridad e integridad física y moral de las personas afectadas, asegurando su acompañamiento y protección durante todo el proceso y evitando cualquier tipo de victimización secundaria.
- ✧ Instruir, investigar y, en su caso, sancionar todas las conductas constitutivas de acoso y violencia por razón de sexo o género en el trabajo

7.- DEFINICIONES

Este Protocolo recoge las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo, recogidas en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

7.1. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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”.*

7.2. Acoso por razón de sexo

*“Cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante”*

La Ley orgánica de Igualdad establece en su artículo 8, que constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

Asimismo, en su artículo 7.4 también establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

7.3. Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género

Cualquier comportamiento realizado **en función de la orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona**, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, expresión e identidad de género.

En **Anexo III**, se puede encontrar una presentación de los diferentes comportamientos y conductas que pueden ser constitutivos de los diferentes tipos de acoso tipificados en el presente Protocolo.

8.- ACCIONES DE PREVENCIÓN

El artículo 48 de la LOI establece la necesidad de promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Aplicando los principios de transversalidad y corresponsabilidad, todos los Departamentos, Servicios y Áreas de la Diputación Provincial de Cáceres y de sus Organismos Autónomos deberán impulsar actuaciones preventivas frente a la violencia, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo o género que prevengan su aparición. Las acciones

- ★ **DIVULGACIÓN:** con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el trabajo, es necesario que el Protocolo sea conocido por todas las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos. Será incluido en el portal web de esta institución y/o se editará en soporte papel para su distribución. Asimismo, se editará una guía informativa, rápida y accesible para todo el personal, sobre las conductas constitutivas de acoso, instrumentos de detección, medidas prevención y procedimientos de actuación. Finalmente, se habilitará un espacio en la Intranet corporativa destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y al principio de no discriminación por razón de sexo o género en el trabajo, con información relativa a la materia.
- ★ **SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN:** la Diputación Provincial de Cáceres pondrá en marcha actuaciones para garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, y se fomente los valores de igualdad entre mujeres y hombres. Se pondrán en marcha campañas de sensibilización periódicas, destinados al conjunto del personal: político, directivo, técnico y administrativo. Se elaborará un código de buena conducta, que incluirá una declaración formal de rechazo a todo tipo de violencia, acoso sexual, y acoso por razón de sexo o género en el trabajo.
- ★ **FORMACIÓN:** se deberá proporcionar una formación general a todo el personal de la Diputación, representación de los trabajadores y trabajadoras, representación política, mandos directivos, gestores, y personal técnico y

administrativo que les permita identificar comportamientos constitutivos de acoso tipificados en este Protocolo, y conocer los procedimientos de actuación establecidos. Asimismo, se realizarán formaciones especializadas periódicas para las personas integrantes de la Comisión de Instrucción, que incluirán contenidos de naturaleza jurídica, psicológica y procedimental. Asimismo, se integrarán de manera transversal, los contenidos de violencia y acoso sexual o por razón de sexo o género en las formaciones específicas de Igualdad ofertadas al conjunto del personal de la Diputación Provincial de Cáceres.

- ★ **RESPONSABILIDAD:** los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Las y los representantes de las distintas áreas, servicios, centros o dependencias deberán prevenir cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.
- ★ **PROCEDIMIENTOS:** es importante que la Diputación Provincial de Cáceres y los Organismos Autónomos cuenten con protocolos de actuación definidos, que respeten todas las garantías y principios fundamentales del procedimiento. La existencia de este Protocolo es la principal garantía de prevención de las situaciones de violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo y género, y de protección real y efectiva de las potenciales víctimas.
- ★ **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:** La medida 3.1 del III Plan de Igualdad de Oportunidades establece la necesidad de estudiar y analizar el estado de salud del personal realizando evaluaciones periódicas de riesgos que incluyan los factores psicosociales, detectando los factores determinantes por razón de sexo y poniendo en marcha los protocolos que procedan para la promoción de la salud y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo. Esta evaluación analizará la existencia de factores organizativos, sociales y personales dentro del centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde el punto de vista psicosocial. Es fundamental diseñar y establecer indicadores específicos para la detección de cualquier forma de violencia, acoso sexual, por razón de sexo y género en el seno de la Diputación Provincial de Cáceres. Asimismo, se propone la realización de encuestas periódicas al personal sobre su percepción del nivel de acoso sexual en esta Institución.
- ★ **INVESTIGACIÓN:** realización de estudios sobre prevalencia e incidencia de este tipo de conductas y/o sobre la percepción y nivel de conocimiento del personal de esta problemática: cómo se presenta, factores de riesgo, etc.
- ★ **SEGUIMIENTO:** establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación sobre el nivel de conocimiento y aplicación del Protocolo.

Serán puestas en marcha, además, todas aquellas otras acciones de prevención establecidas en los documentos programáticos sobre igualdad entre mujeres y hombres vigentes, o que sean propuestas desde el Área de Igualdad

La Comisión de Igualdad de la Diputación Provincial elaborará periódicamente el plan anual de prevención de la violencia y el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, 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 las definiciones y diferentes tipologías de acoso
- ★ Análisis de casos con perspectiva de género, desagregando los datos por sexo sobre número de intervenciones y tipologías de acoso. Publicación de estos casos manteniendo el anonimato de las víctimas.
- ★ Formación específica sobre la violencia y el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y género, y sus consecuencias, y más especialmente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por sus antecedentes, son susceptibles de acoso.
- ★ Programación anual de acciones formativas y de sensibilización destinadas a la dirección de la Diputación y la representación sindical
- ★ Formaciones dirigidas a las y los técnicos de prevención de riesgos laborales para la inclusión de indicadores de género y de la perspectiva de género en sus instrumentos de prevención, especialmente en las encuestas y en los exámenes de salud
- ★ Formación específica para las y los asesores confidenciales sobre igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y género, procedimientos de actuación, técnicas de comunicación y habilidades sociales.
- ★ Programas formativos en psicología aplicada y aspectos jurídicos para las personas que componen la Comisión de Instrucción
- ★ Formación para el resto de las personas que también pueden dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, (profesionales en determinadas disciplinas, representación sindical, etc.)
- ★ Formaciones en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso contemplados en este Protocolo, destinadas al conjunto del personal de la Diputación Provincial

9.- CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN, DESTINADOS AL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

En materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, cualquier empleado o empleada pública de la Diputación Provincial de Cáceres, debe conocer, tener en cuenta y aplicar los siguientes criterios generales de actuación:

- ★ **Deber de denuncia:** cualquier trabajador o trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres tiene el deber de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, responsables de área, Comisión de Instrucción, o cualquier persona designada como asesora confidencial, los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, de los que tenga conocimiento.
- ★ **Derecho de respuesta:** la persona afectada por una presunta situación de acoso tipificada en este Protocolo, podrá denunciarlo ante cualquier órgano habilitado de la Diputación, y tendrá derecho a obtener una respuesta, siempre que la organización tenga constancia de su denuncia.
- ★ **Obligación de tramitación de la administración:** los órganos habilitados y competentes de la Diputación Provincial de Cáceres para la resolución de los casos de acoso tipificados en este Protocolo, tienen la obligación de atender y tramitar en su caso, las comunicaciones, quejas o denuncias que reciban en este sentido. Se podrán depurar responsabilidades en caso de no tener atendida la reclamación de acoso.
- ★ **Derecho de acciones administrativas y judiciales:** la aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas afectadas o implicadas, de las acciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación vigente.

10.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10.1. - LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

10.1.1. Nombramiento y composición

Para atender y solucionar los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género en la Diputación Provincial de Cáceres, se propone crear un equipo de personas al que la presunta víctima pueda acceder con facilidad para poder informar o denunciar de la situación por la que está pasando, y que le dé seguridad de obtener una respuesta ágil, rápida y adecuada.

La Comisión de Instrucción, (en adelante la Comisión), será el órgano encargado de recibir las comunicaciones, quejas o denuncias, y tramitar el procedimiento. Estará integrada por:

- ★ Representante del Área de Igualdad
- ★ Representante del Área de Personal
- ★ Asesor o asesora jurídica
- ★ Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- ★ Delegado o Delegada de Prevención elegida por la parte social del Comité de Seguridad y Salud
- ★ Asesor o asesora confidencial

En caso de necesidad, se solicitará la intervención de una persona externa experta en el tipo de acoso de que se trate o materia que se requiera.

La composición de la Comisión de Instrucción deberá atender al principio de representatividad equilibrada de mujeres y hombres, y representará tanto al funcionariado como al personal laboral, así como a cualquier otra persona que tenga vinculación laboral con la institución provincial. Todas las personas integrantes de la Comisión contarán con formación especializada en igualdad, violencia y acoso por razón de sexo o género en el ámbito laboral.

Las personas representantes de la Comisión serán propuestas conjuntamente por el Comité de Seguridad y Salud y por el Área de Igualdad de la Diputación, y serán designadas por la Presidencia de la Diputación Provincial. La Comisión de Instrucción estará presidida por la persona que representa el Área de Igualdad.

El asesor o asesora confidencial, será una persona con formación específica en género y resolución de casos de acoso tipificados en este Protocolo. Las funciones que se le atribuyen son las siguientes:

- ✧ Tramitar directamente la comunicación, queja o denuncia presentada.
- ✧ Asistir durante todo el procedimiento a la persona afectada.
- ✧ Informarle sobre los derechos que le asisten y los procedimientos establecidos.
- ✧ Representar a la presunta víctima, siempre que ésta así lo determine
- ✧ Realizar las entrevistas a la persona afectada. Si fuera necesario y dependiendo del caso instruido, podrá solicitar la intervención de terceras personas expertas en igualdad de género, psicología, derecho, trabajo social, o medicina, entre otros.
- ✧ Previa comunicación del Área de Personal, podrá entrevistarse con personal diferente de la presunta víctima y de la presunta persona agresora, así como acceder a las diferentes dependencias de la Diputación.
- ✧ Durante todo el procedimiento de investigación e incluso posteriormente prestará la asistencia necesaria, que, razonablemente necesite la persona afectada. Incluirá la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- ✧ Presentar a la Comisión un Informe preliminar, que contendrá pronunciamiento previo sobre la existencia de indicios de acoso que fundamentan la reclamación y, en caso necesario, propuestas de medidas cautelares para proteger la integridad física y moral de la presunta víctima y/o de sus derechos, durante todo el procedimiento.

Este Protocolo también prevé la formación de **un equipo de suplentes de la Comisión** para asegurar la representatividad equilibrada de su composición, en el supuesto de que algunas de los y las titulares no puedan hacerse cargo del caso, por fuerza mayor, abstención, vacaciones, enfermedad, o cualquier otra causa legal establecida, y/o porque incurran en algunas de las causas de recusación establecidas.

Cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata de la persona afectada o denunciada, quedará inmediatamente invalidada para participar en el procedimiento. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será el Área de Personal, quien invalidará o recusará al miembro del equipo que se encuentre en alguna de las causas que le impidan participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

El procedimiento de nombramiento y recusación de las personas integrantes de la Comisión, titulares y suplentes, será revisado al menos cada dos años para adaptarse a las nuevas exigencias programáticas y legislativas existentes.

10.1.2. Funciones

La Comisión es el único órgano colegiado competente para la instrucción del procedimiento en los casos de acoso previstos en este Protocolo. Se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, (artículos 15 y ss.), relativa a los órganos colegiados.

De manera general, la Comisión tendrá por misión principal la recepción, estudio, análisis e investigación de las posibles situaciones de acoso tipificadas.

De manera particular, las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- ✧ Recibir y tramitar todas las comunicaciones, quejas o denuncias que se reciban en la Diputación Provincial por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- ✧ Notificar a las partes interesadas el inicio de las actuaciones de la Comisión.
- ✧ Informar a la presunta víctima sobre el procedimiento establecido y los derechos que le asisten, así como asesorarle y acompañarle durante todo el proceso.
- ✧ Informar a la persona denunciada de la reclamación recibida, e informarle sobre el procedimiento y los derechos que le asisten.
- ✧ Recibir y dar audiencia a ambas partes.
- ✧ Velar por el efectivo cumplimiento de las garantías y criterios de actuación del procedimiento establecidos en este Protocolo.
- ✧ Garantizar la confidencialidad de datos de las personas afectadas y denunciadas en el expediente de acoso.
- ✧ Determinar si existen o no indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género
- ✧ Llevar a cabo la investigación de los hechos, para lo que deberá disponer de los medios necesarios, y tener acceso a la información que pudiera estar relacionada con el caso. Previa comunicación al Área de Personal, podrá acceder a todas las dependencias de la Diputación, y la plantilla deberá prestar la colaboración que le sea requerida.
- ✧ Convocar a terceras personas, testigos, peritos/as, o expertos/as y cuantas otras personas se estimen necesario durante el procedimiento.
- ✧ Proponer al Área de Personal la adopción de acuerdos de resolución del caso: sobreseimiento, archivo, absolución, o establecimiento de medidas correctoras.
- ✧ Recomendar y, en su caso, gestionar ante el Área de Personal las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- ✧ Elaborar el Informe Final de Conclusiones que realizará un pronunciamiento expreso sobre si la situación investigada constituye o no una situación de acoso conforme a este Protocolo, los medios de prueba utilizados, y las circunstancias concurrentes y agravantes existentes. Asimismo, incluir las recomendaciones pertinentes, proponiendo, en su caso, al Área de Personal la apertura de

expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada la Comisión de tal extremo y de la sanción impuesta.

- ✧ Dar traslado del expediente informativo al área de Personal para su custodia, teniendo acceso a él la Comisión en cualquier momento. Este expediente informativo incluirá toda la documentación que se haya solicitado o que se haya generado durante el procedimiento, incluidas grabaciones, entrevistas y cualquier otro material documental, audiovisual o gráfico producido.
- ✧ Levantar acta escrita de todas las actuaciones realizadas a lo largo de todo el procedimiento: sesiones de la Comisión, entrevistas a personas afectadas, pruebas realizadas, etc.
- ✧ Realizar anualmente un Informe del conjunto de las actuaciones realizadas que elevará al Área de Personal
- ✧ Cualesquiera otras funciones que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

10.2.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento de actuación deberá asegurar, en todo caso, las siguientes garantías:

- ✧ **DE MANERA GENERAL**, debe garantizarse el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de **todas las personas intervinientes en el procedimiento**, incluidas la presunta víctima, la persona denunciada, las responsables de la Comisión de Instrucción que intervengan en el caso, y terceras personas cuya presencia o acción sea requerida.

En todo caso, durante todo el procedimiento se garantizarán los **derechos de igualdad de oportunidades y de trato** entre mujeres y hombres, **no discriminación por razón de sexo o género**, y el derecho de **salud y seguridad** de los y las trabajadoras.

- ✧ **DE MANERA PARTICULAR**, debe garantizarse:

- ✧ **Atención y protección de la presunta víctima:** Asesoramiento y acompañamiento especializado durante todo el procedimiento. Se velará siempre por el cumplimiento del *principio de no re-victimización* de la persona afectada, evitando que ésta tenga que ir de un sitio a otro recabando información y/o relatando los hechos acontecidos, en repetidas ocasiones y ante diferentes personas. En todo caso se velará por proteger su integridad física y moral, su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas que se pueden derivar de esta situación. En Anexo IV de este Protocolo, se presentan las consecuencias sobre la víctima, la organización y la propia sociedad que acarrearán este tipo de conductas.

- ✧ **Derecho de defensa de todas las personas interesadas:** presunta víctima y persona denunciada. Durante todo el procedimiento, se deberá asegurar su *derecho de información*, así como garantizar el principio de *seguridad jurídica* de ambas partes que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por

este motivo. Las personas afectadas y denunciadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del proceso, si así lo requieren, por algún o alguna representante unitaria o sindical, o acompañante de su elección. En todo caso, ambas partes deberán ser informadas de este derecho.

- ★ **Confidencialidad, anonimato y protección de la identidad:** *reserva absoluta y deber de sigilo* sobre la información tratada, la denuncia presentada, la identidad de las partes, las pruebas realizadas durante el procedimiento, o las conclusiones alcanzadas. Desde el momento que se formula la comunicación, queja o denuncia, se asignará un código numérico a la presunta víctima y persona denunciada, con el fin de preservar su privacidad, intimidad y anonimato. Este código será el que figure en toda la documentación del expediente informativo. El tratamiento reservado de la información se realizará sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- ★ **Diligencia, celeridad, eficacia y eficiencia:** desde el momento de la llegada de la reclamación, se debe proceder con la *profesionalidad y diligencia debidas*, sin demoras innecesarias e injustificadas. La investigación y la resolución del procedimiento, en todo caso no podrá exceder de 30 días, salvo en circunstancias excepcionales, que deberán ser debidamente motivadas y justificadas ante el Área de Personal.
- ★ **Igualdad e imparcialidad:** todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar bajo los principios de buena fe, búsqueda de la verdad y esclarecimiento de los hechos denunciados. El procedimiento debe garantizar unidad de criterio, igualdad de trato para ambas partes, e imparcialidad a la hora de realizar la instrucción y elaboración del Informe Final de conclusiones.
- ★ **Audiencia y contradicción:** el procedimiento debe garantizar la audiencia de ambas partes y plena igualdad para poder aportar documentos, testimonios o pruebas que faciliten su defensa durante el procedimiento, y contradigan la versión de la parte contraria.
- ★ **Inversión de la carga de la prueba:** De acuerdo a lo previsto en el artículo 13 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte reclamante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A la parte reclamante, en este caso, le corresponderá aportar los indicios de acoso que han desencadenado la inversión de la carga de la prueba.
- ★ **Derecho a la tutela judicial efectiva:** cualquier persona que se encuentre dentro del ámbito de aplicación subjetiva de este Protocolo, y considere que ha sido objeto de algunas de las conductas constitutivas de acoso tipificadas en el mismo, puede presentar reclamación en los términos establecidos. Asimismo, y como establece el artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también podrá recabar libremente la tutela efectiva de los tribunales, siendo la única persona legitimada para hacerlo. En este caso, el ejercicio de las acciones penales suspenderá el procedimiento que pueda estar siendo instruido en la Diputación Provincial de Cáceres, hasta que haya una

resolución judicial, sin perjuicio de la aplicación de las medidas cautelares que hubieran sido acordadas para garantizar la protección, seguridad y salud de la presunta víctima.

- ★ **Indemnidad frente a represalias:** la Diputación Provincial de Cáceres no admitirá ningún trato adverso o efecto negativo de índole personal o laboral, sobre la persona que presenta la reclamación, la presunta víctima, las personas que comparezcan como testigos o las que sean responsables de su investigación, en los términos previstos en la normativa aplicable. Esta institución garantiza, en consecuencia, la indemnidad frente a represalias de todas las personas que intervienen en el procedimiento.

10.3.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El inicio del procedimiento se realizará mediante presentación de reclamación, en forma de comunicación, queja o denuncia. Se podrán presentar de forma oral o escrita.

Tanto el Área de Personal como los Sindicatos, deberán proporcionar información y asesoramiento sobre el Protocolo a cuantas empleadas y empleados así lo requieran, así como la posibilidad de resolver las reclamaciones presentadas a través del procedimiento establecido.

De manera general, cualquier empleada o empleado de esta Diputación Provincial puede iniciar el procedimiento, tanto si es la persona directamente afectada, como si es una tercera persona que tiene constancia de que se está produciendo o se ha producido algún acto constitutivo de acoso en los términos establecidos en este Protocolo.

De manera particular, la comunicación, queja o denuncia puede ser presentada por:

- ★ La persona afectada
- ★ Los delegados o delegadas sindicales
- ★ Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la detección del caso en las evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género, y/o en el marco de las actuaciones de vigilancia de la seguridad y salud del personal
- ★ El o la representante legal de la persona afectada
- ★ Una tercera persona de confianza de la persona afectada
- ★ Cualquier empleado o empleada de la Diputación Provincial de Cáceres que tenga conocimiento de alguna conducta constitutiva de acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- ★ Iniciación de oficio por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La comunicación, queja o denuncia podrán ser presentadas ante el órgano receptor de la Comisión, cualquier persona de la Comisión designada Asesora Confidencial, por correo electrónico a prevencion.acoso@dip-caceres.es, o a través de los registros oficiales en los que, conforme a la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, puedan presentarse solicitudes a esta Diputación Provincial.

La reclamación recibida por cualquiera de estos medios será transmitida inmediatamente a la Comisión de Instrucción quien, a su vez, deberá ponerlo en conocimiento inmediato del Área de Personal.

Para la presentación de reclamación por escrito, se podrá utilizar el modelo de queja o denuncia que consta en el Anexo I de este Protocolo. Este modelo contiene los campos obligatorios que es necesario cumplimentar para su admisión a trámite. Siempre deberá ser presentada en sobre cerrado. En caso de no incluir todos los campos obligatorios, o cuando las reclamaciones no estén acompañadas del correspondiente sobre cerrado, la Comisión requerirá su subsanación inmediata a la persona denunciante.

Si la reclamación es recibida de forma oral, la Secretaría de la Comisión deberá dejar constancia de ésta por escrito, utilizando el mismo modelo de queja o denuncia. Deberá ser firmada por la persona denunciante, y guardada en un sobre cerrado para su presentación.

Una vez recibido el sobre cerrado, con carácter general, la Comisión se reunirá en el plazo máximo de cinco días laborables. En esta primera reunión, estarán presentes, además de la Presidencia, al menos, otras dos personas integrantes de la Comisión.

La Comisión comunicará inmediatamente a ambas partes, el inicio del procedimiento de investigación

La persona afectada podrá nombrar como asesora confidencial una persona en concreto de la Comisión de Instrucción. Será su figura de referencia durante todo el procedimiento, acompañándole, asesorándole y asistiéndole en todo momento. Asimismo, si así lo solicitan, ambas partes podrán hacerse acompañar de representante legal de su elección o persona de su confianza, y/o ser asistidas por la representación sindical.

Una vez recibida la reclamación, la Comisión tendrá un plazo máximo de 30 días naturales para concluir el expediente informativo, incluida la elaboración de Informe Final de Conclusiones. Mientras no se resuelva el procedimiento, y en caso de que resulte necesario, se mantendrán en vigor todas las medidas cautelares adoptadas durante el mismo.

10.4.- FASE DE INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN

La Comisión iniciará esta fase de instrucción, recabando la información que estime necesaria: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc. Este proceso se realizará con la máxima rapidez, confidencialidad, sensibilidad y respeto de los derechos de cada una de las personas afectadas e implicadas.

Durante la fase de información e instrucción, la Comisión podrá solicitar:

- ✧ Informe al Servicio, Área o Departamento que se trate
- ✧ Informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- ✧ Cualquier otro informe que se estime necesario para la investigación del caso

Al mismo tiempo se iniciará la investigación de los hechos respetando el principio de audiencia y contradicción. Se entrevistará a ambas partes, y en su caso, a testigos, y/o

terceras personas relacionadas. Se realizará transcripción literal de las entrevistas realizadas, que se adjuntará al expediente junto con las grabaciones u otros medios utilizados.

Asimismo, si así lo requiere el nivel de dificultad o tecnicidad del caso, se requerirá el asesoramiento de una persona experta en el tipo de acoso o materia de que se trate.

La Comisión de Instrucción deberá acordar previamente quién o quiénes van a realizar las entrevistas a la parte afectada y a la parte denunciada. Ambas partes deberán ser informadas, a su vez, de quiénes van a ser las personas entrevistadoras. La persona afectada, en todo caso, podrá hacerse acompañar durante las entrevistas de su asesora confidencial.

La Asesoría Confidencial podrá presentar a la Comisión un Informe Preliminar de la situación, que contendrá, en caso necesario, propuesta de medidas cautelares u de otra índole para proteger la integridad física y moral de la presunta víctima y la salvaguarda de sus derechos. La Comisión, a su vez, podrá proponer al Área de Personal la adopción estas medidas cautelares durante toda la fase de investigación y, en su caso, hasta que finalice el procedimiento.

Las medidas cautelares propuestas pueden ser el alejamiento temporal de la presunta víctima de la persona demandada, cambio temporal de centro, puesto o turno de trabajo, (preferentemente de ésta última), permisos excepcionales para la presunta víctima, (retribuidos y no retribuidos), atención facultativa si así lo solicita, (servicio médico o psicológico adscrito a la Diputación Provincial), o cuantas otras medidas se estime necesarias y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para los y las trabajadoras afectadas, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o salariales, ni modificación sustancial de las mismas. En los casos en el que la medida cautelar sea separar a la presunta víctima de la presunta agresora, será la propia víctima la que decida cual de las dos debe de ser separada, y el Área de Personal facilitará en todo momento que la separación de una u otra se efectúe a la mayor brevedad posible.

Una vez finalizadas las actuaciones, la Secretaría de la Comisión completará el expediente de instrucción con todo el material documental obtenido y/o producido durante esta fase: informes, transcripción de entrevistas, grabaciones, etc. Asimismo, se levantará acta escrita, firmada por la Presidencia y la Secretaría, de todas las reuniones mantenidas durante la fase de instrucción, así como de las actuaciones realizadas.

Se levantará acta escrita de todas las actuaciones realizadas durante toda la fase de información e instrucción, que deberán ser firmadas por la Presidencia y la Secretaría de la Comisión.

10.5 FASE DE ELABORACIÓN DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

En un plazo máximo de 30 días naturales a partir de la presentación de la comunicación, queja o denuncia, deberá ser elaborado el Informe Final de Conclusiones pertinente.

El citado informe contendrá resumen de la reclamación presentada, descripción de las circunstancias observadas, resumen descriptivo de actuaciones de instrucción realizadas, y principales conclusiones alcanzadas.

Este Protocolo contiene en Anexo 2, un Modelo Básico de Informe Final de Conclusiones

Este Informe, además de presentar las conclusiones a las que se ha llegado tras la instrucción del caso, también contendrá propuestas de resolución dirigidas al Área de Personal:

- ★ **Propuesta de archivo de la denuncia y del expediente informativo:** el archivo de la causa siempre deberá estar motivado, bien por desistimiento de la presunta víctima o de la persona denunciante, bien por insuficiencia de indicios de acoso.
- ★ **Propuesta de continuación de la investigación:** aunque la presunta víctima o la persona denunciante desistan de la reclamación presentada, la investigación continuará de oficio si se detectan indicios de acoso.
- ★ **Propuesta de apertura de expediente disciplinario contra la parte reclamante, si la reclamación es manifiestamente deshonesto o doloso:** si el informe de conclusiones demuestra que la Comunicación, queja o denuncia es manifiestamente deshonesto y/o doloso, esta conducta podrá ser constitutiva de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
- ★ **Propuesta de adopción de medidas de protección de la víctima y, en su caso, medidas correctoras y/o sancionadoras de la persona acosadora:** si de la instrucción realizada se dedujera claramente la existencia de acoso en los términos establecidos en este Protocolo, se propondrá, caso de que proceda, la adopción de medidas protectoras de la integridad física y moral de la persona afectada, así como adopción de medidas correctoras de la situación probada de acoso, y, en su caso, sancionadoras de la persona acosadora.

Es importante señalar que la Comisión, solo tiene función investigadora, en ningún caso, disciplinaria, sancionadora o correctora. Personal es el único Área de la Diputación Provincial de Cáceres que tiene potestad para acordar y adoptar medidas protectoras de la víctima, y/o sancionadoras de la persona denunciada.

- ★ **Propuesta de dar parte a la Autoridad competente:** cuando las conductas investigadas correspondan a las tipificadas en el artículo 184 del Código Penal, se propondrá en el Informe dar parte a la Autoridad competente.

El Informe siempre será firmado por la Presidencia de la Comisión y por las personas titulares y/o suplentes que hayan participado en el procedimiento. Será remitido en copia original al Área de Personal y a las partes interesadas.

Se levantará acta por escrito de cierre del procedimiento de la Comisión, que será firmada por la Presidencia y la Secretaría de la Comisión y enviada al Área de Personal.

Esta acta contendrá los códigos numéricos asignados a las partes, las actuaciones realizadas, y los acuerdos alcanzados relativos a la existencia o no de una situación de acoso conforme al presente Protocolo.

11.- FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL CASO

El Área de Personal, a la luz del Informe recibido y de las conclusiones alcanzadas, y en uso de sus competencias, deberá realizar las siguientes actuaciones:

- ✧ Archivo del expediente una vez que la Comisión entrega el acta final con el Informe de Conclusiones
- ✧ Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia: la persona denunciante podrá también solicitar el traslado sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales. Dicha solicitud será atendida si lo permiten la normativa vigente y las necesidades del servicio
- ✧ Continuación de la investigación de la causa: si se considera que los hechos no se han esclarecido suficientemente o que es necesaria la realización de más actuaciones de investigación
- ✧ En su caso, incoación de expediente disciplinario e imposición de medidas sancionadoras: en función del artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público y del régimen disciplinario interno. Se procurará que la persona instructora del expediente, esté especialmente formada en igualdad de género y violencia y acoso sexual, acoso por razón de sexo y género en el trabajo.
- ✧ Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante y/o afectada, en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la LOI, dichas conductas serán consideradas en sí mismas, discriminación por razón de sexo o género, y falta laboral muy grave.
- ✧ Adopción de medidas de vigilancia: para proteger a la víctima y evitar la reincidencia de las conductas. Realización de nuevas acciones de sensibilización del personal, evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género del área o servicio afectado, etc.
- ✧ Seguimiento y control de los acuerdos adoptados y en su caso, de la ejecución y cumplimiento de estas medidas correctoras y/o sancionadoras impuestas. La Comisión será informada de la imposición de medidas y del cumplimiento efectivo de las mismas
- ✧ Supervisión de la recuperación física y psicológica de la víctima, y de la restitución completa de sus derechos laborales y condiciones salariales
- ✧ 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 denunciada 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. Este traslado 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 en las que se encontraba antes del mismo.
- ✧ 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 su caso, comunicación a las Autoridades competentes de la situación probada de acoso.

- ✧ Custodia del expediente

El Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 95.2, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo, como falta disciplinaria muy grave. La persona instructora del expediente disciplinario, podrá tener en cuenta a la hora de proponer la sanción, las siguientes circunstancias:

- ✧ Que el contrato de la presunta víctima no sea indefinido, esté en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en prácticas, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral 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 presunta víctima, testigos o personas de su entorno laboral o personal, con el objetivo de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- ✧ Que la persona afectada esté en una situación de especial vulnerabilidad: familia monomarental, dificultades económicas, discapacidad, edad, etc.
- ✧ La reincidencia en la conducta de acoso de la persona denunciada
- ✧ Acoso reiterado e insistente de la persona presuntamente acosadora sobre la persona afectada, (stalking)
- ✧ Subordinación jerárquica de la víctima en la escala profesional: abuso de una situación de superioridad y/o de poder
- ✧ Cualquier anuncio expreso o tácito de represalia, trato adverso o efecto negativo que se produzca contra la persona denunciante y/o la presunta víctima, como consecuencia de la presentación de la reclamación.

12.- PLAZO DE VIGENCIA

Este Protocolo será revisado por la Comisión de Instrucción, cuando se detecte la necesidad de modificar algún aspecto del mismo y esté justificada esta necesidad.

El Protocolo se ratificará cada cuatro años o cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos.

13.- DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez esté aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud y si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido, deberá ser modificado.

Para suspender, modificar o anular el presente Protocolo, será necesaria la aprobación del Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO I

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. Datos de la persona denunciante, (si no se trata de la presunta víctima)

- Nombre y apellidos:
.....
- DNI:
- Dirección postal, a efectos de notificaciones:
.....
- Correo electrónico:
.....
- Teléfono:
- Relación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda:
 - Delegado o delegada sindical
 - Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
 - Representante legal de la presunta víctima
 - Una tercera persona de confianza de la presunta víctima ▪
Empleado o empleada pública de la Diputación Provincial de Cáceres.
(Especificar régimen estatutario, área de servicio y puesto que desempeña):
.....
.....
- Otro:
.....

2. Datos de la presunta víctima

- Nombre y apellidos:
.....
- DNI:
- Dirección postal, a efectos de notificaciones:
.....
- Correo electrónico:
- Teléfono:
- Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda. Especifique puesto, área y servicio, donde desempeña sus funciones, (marque la opción que corresponda).
 - Personal funcionario:
.....
 - Personal laboral:
 - Personal contratado en prácticas:
 - Alumnado en prácticas formativas:
.....
 - Personal en formación:
.....
 - Personal político:
 - Cargo de confianza:
 - Asistencia técnica:
.....
 - Personal de empresas subcontratadas:
.....
 - Otro:
.....

3. Datos de la persona presuntamente agresora

- Nombre y apellidos:
.....
- Teléfono:

- Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres. Marque la opción que corresponda. Especifique puesto, área y servicio donde desempeña sus funciones:

- Personal funcionario:

..... ▪ Personal

laboral:

Personal contratado en prácticas:

....

- Alumnado en prácticas formativas:

.....

- Personal en formación:

.....

- Personal político:

.....

- Cargo de confianza:

.....

- Asistencia técnica:

.....

- Personal de empresas subcontratadas:

.....

- Otro:

.....

4. Tipo de acoso denunciado:

- Acoso sexual

- Acoso por razón de sexo

- Acoso por razón de orientación sexual

- Acoso por expresión e identidad de género

5. Descripción de los hechos que se denuncian

Intente hacer una descripción lo más clara y detallada posible sobre los hechos que denuncia. En la medida de lo posible, incluya todas las fechas cuando se ha producido la situación de acoso denunciada.

6. Relación de documentación adjunta o medios de prueba que se presentan¹

*Incluya toda la documentación adjunta y/o medios de prueba que considere procedentes para acreditar la situación de acoso denunciada, sin perjuicio de que posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria.
En este recuadro, incluya una relación de la documentación y/o medios de prueba que se adjuntan junto con esta queja o denuncia*

7. Relación de testigos presentados²

En caso de que desee presentar testigos, incluya, en la medida de lo posible, nombre y apellidos y datos de contacto, sin perjuicio de que, posteriormente, y una vez sea admitida a trámite su solicitud, pueda adjuntar información complementaria, o proponer nuevos testigos.

¹ Campo no obligatorio

² Campo no obligatorio

8. Solicitud

Por la presente, solicito a la Comisión de Instrucción que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a..... (nombre de la persona presuntamente agresora) y se abra procedimiento de instrucción:

NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE LOCALIDAD Y
FECHA FIRMA

ANEXO II

MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

El Informe Final de Conclusiones, que deberá ser elaborado una vez finalizada la fase de instrucción del procedimiento, deberá integrar los siguientes contenidos:

1. DATOS GENERALES

- Número de expediente
- Identificación de la presunta víctima y de la persona demandada, a través de los códigos numéricos correspondientes
- Relación nominal de las personas, titulares y suplentes, que han integrado la Comisión de Instrucción del caso, y de las que han elaborado el Informe Final de Conclusiones.
- En su caso, relación nominal de la persona o personas externas que también han intervenido en el caso

2. RESUMEN CRONOLOGICO DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

- Fecha de presentación de la comunicación, queja o denuncia

- Fecha de recepción de la comunicación, queja o denuncia por parte de la Comisión de Instrucción
- Fecha de reuniones de la Comisión de Instrucción
- Fecha de apertura de sobre cerrado
- Fechas de las diferentes actuaciones de Instrucción: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc.
- Fechas de elaboración de Informe Final de Conclusiones

3. HECHOS DENUNCIADOS

- Antecedentes
- Descripción de los hechos y conductas denunciadas
- Descripción de circunstancias concurrentes y agravantes

4. ACTUACIONES DE INSTRUCCIÓN REALIZADAS

- Informes solicitados
- Entrevistas realizadas a ambas partes
- Otras entrevistas realizadas a testigos, peritos/as, expertos/as, etc.
- Descripción de cualquier otra actuación de instrucción y/o prueba realizada

5. CONCLUSIONES ALCANZADAS

- Pronunciamiento expreso sobre si se ha producido o no acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- Motivación detallada y conclusiones alcanzadas

6. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN DIRIGIDAS AL ÁREA DE PERSONAL

- Presentación de propuestas, (archivo de la causa, medidas de protección de la víctima, etc.), debidamente motivadas.

7. FIRMA, LOCALIDAD Y FECHA

- Firma de la Presidencia de la Comisión

Firma de las personas, titulares y/o suplentes, que han elaborado el Informe Final de Conclusiones

ANEXO III

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

1. Conductas constitutivas de acoso sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual podemos distinguir entre:

- ★ Acoso sexual “*quid pro quo*”, o chantaje sexual, en el que se fuerza a la persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo será aquella persona que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo de otra, (sujeto pasivo).
- ★ **ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:** en este tipo de acoso, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. El sujeto activo puede ser cualquier persona de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso sexual:

- ★ **Conductas verbales:** comentarios sexistas, obscenos, directos o indirectos, con connotación sexual. Observaciones sobre los gustos sexuales de las personas. Bromas, chistes, insinuaciones, insultos sexualizados. Llamadas telefónicas o audios de voz de carácter sexual no deseados. Exigencias explícitas de favores sexuales. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros íntimos. Preguntas íntimas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades o capacidades sexuales. Difusión de rumores, calumnias o mentiras sobre la vida sexual de una persona. Todo tipo de chantajes, amenazas, incluidas las represalias laborales, si no se accede a la actividad sexual solicitada.
- ★ **Conductas no verbales:** silbidos, miradas fijas, lascivas o desafiantes. Gestos obscenos, humillantes o denigrantes de carácter sexual o sexualizado. Imágenes, fotografías, cartas, notas o mensajes enviados por correo electrónico, redes sociales o nuevas tecnologías de carácter ofensivo y con contenido sexual, sugestivo o explícito. Sonidos de connotación sexual. Presentación no deseada de objetos sexuales, imágenes pornográficas.
- ★ **Conductas de naturaleza física:** contacto físico deliberado y no solicitado. Abrazos o besos no deseados. Arrinconamientos intimidatorios. Contactos físicos “accidentales” injustificados. Pellizcos, tocamientos o masajes no deseados. Aislamiento espacial a la presunta víctima para conseguir mayores momentos de intimidad con ella. Acercamiento físico excesivo e innecesario.

2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Puede ser llevada a cabo por superiores jerárquicos, compañeros y compañeras o inferiores jerárquicos. Tiene como causa los estereotipos de género subyacentes y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo, (mayoritariamente

a las mujeres), por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.³

A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, pueden considerarse conductas constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- ★ **Ataques directos a su trabajo y/o a su desempeño profesional:** juzgar el trabajo de la persona de manera ofensiva o denigrante. Desdeñar, despreciar, infravalorar, invisibilizar su trabajo. Ocultar sus esfuerzos y habilidades. No asignarle tareas, o asignarle tareas sin sentido o degradantes. Cuestionar o desautorizar las decisiones que toma y las acciones que realiza. Asignarle trabajos muy superiores o inferiores a las competencias y cualificaciones de la persona. Obstaculizar el desempeño de su trabajo. Impedirles el acceso a los medios y/o lugares necesarios para su realización. Imponerle órdenes contradictorias, imposibles de cumplir, o manifiestamente contrarias a los intereses de la propia organización o de sus propios compañeros y compañeras. Evaluar su trabajo con menosprecio, de manera injusta, o de forma parcial y sesgada. Atacar su reputación profesional, a través del rumor, la calumnia, la ridiculización y la denigración.
- ★ **Ejercicio de violencia física, psicológica, económica, o ambiental en el ámbito laboral:** control, coacciones, amenazas, gritos, humillaciones, insultos, empujones, agresiones físicas, hacerle luz de gas, imposición de limitaciones y/o sanciones económicas o de índole laboral injustificadas, destrozos o deterioro de su lugar, espacio o material de trabajo, exigirle que realice trabajos perjudiciales o que representen un peligro para su salud o su integridad física, psicológica, etc.
- ★ **Imposición de medidas organizativas de control y aislamiento:** cambiar su lugar o puesto de trabajo para separarle del resto de compañeros y compañeras. Impedir que se relacione con ellos y ellas, ignorar su presencia, no dirigirle la palabra. Restringirle los medios de comunicación e interacción con el resto del personal, (teléfono, correo electrónico, acceso a Internet). Negación, restricción o dificultades para el acceso a permisos, formación o promociones a las que tenga derecho. Control diferenciado de sus comunicaciones, de sus horarios y de su trabajo, con respecto al resto de sus compañeros hombres. Impedirle participar en actividades colectivas de la organización, no invitarle, no comunicarle, no tenerle al corriente de asuntos directamente relacionados con el trabajo que son de su interés personal y/o profesional.
- ★ **Ataques a su vida privada, circunstancias personales, familiares o entorno más cercano:** atentar contra su dignidad y/o crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante, por razón de su situación de embarazo, maternidad, lactancia o cuidado de personas dependientes.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia

³ "Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia". (Página 21). Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Octubre de 2021.

de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, **será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer** ⁴.

3. Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género

Todas las actuaciones descritas relativas al acoso por razón de sexo serán constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, si se dirigen contra una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero e intersexual, por el solo hecho de serlo.

Todas las conductas homófobas, bífobas, lesbófobas y tránsfobas en el ámbito laboral, también son consideradas como discriminatorias.

ANEXO IV

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD

La Resolución sobre la Igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada durante la **Conferencia Internacional de la OIT de 1985**, denunció y visibilizó por primera vez las consecuencias de los “*hostigamientos de índole sexual*” en el trabajo, reconociendo que perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los y las trabajadoras. La OIT considera que estas conductas constituyen, además, **un problema de salud y seguridad** para las personas que las padecen.

Por su parte, la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Asimismo, la **OIT en su Hoja Informativa 4, “El hostigamiento o acoso sexual. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo”**, (2012), establece que *el hostigamiento y el acoso sexual*, debe de ser integrado como un factor de riesgo psicosocial y evaluado junto con otros riesgos laborales, incluyendo indicadores específicos en las encuestas y exámenes de salud. Representan un problema de salud en el trabajo, que tiene un impacto directo en la salud de sus víctimas, en la propia organización y en la sociedad en general.

★ Consecuencias sobre la víctima

- ★ *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.

⁴ “Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Octubre de 2021

- ★ *Físicas*: problemas de salud funcionales y orgánicos, (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- ★ *Laborales*: desmotivación e insatisfacción, pérdidas de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa en la persona afectada sufrimiento, aumento del absentismo, menor productividad, bajas laborales, riesgo de pérdida del trabajo, cambio de trabajo, llegando incluso al abandono o la renuncia. Pérdida de la confianza de los compañeros y compañeras y pérdida de credibilidad, etc.

★ **Consecuencias en el ámbito laboral y sobre la organización**

- ★ Enrarecimiento y deterioro del clima laboral, ambiente tenso y hostil, que hace que el trabajo en equipo se resienta, (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal)
- ★ Disminución del rendimiento laboral del personal que conlleva menor cantidad y calidad de trabajo
- ★ Mayor siniestralidad
- ★ Aumentos de los costes derivados de las bajas laborales y de los procedimientos administrativos y/o judiciales que se puedan derivar de las situaciones de acoso
- ★ Dificultad para cubrir las bajas o los puestos vacantes
- ★ Impacto negativo en la segregación ocupacional y en la promoción profesional
- ★ Problemas de imagen negativa de la organización si los hechos se hacen públicos

★ **Consecuencias sobre la sociedad en general**

- ★ Incremento de la tolerancia social frente a la violencia y el acoso por razón de sexo o género en el trabajo, por la normalización de la violencia sexual en la sociedad
- ★ Incremento de la violencia de género y de la cultura de la violencia de género en el ámbito laboral
- ★ Menoscabo de valores democráticos como la Igualdad de Género o la Justicia Social ✨ Costes en los sistemas de salud, justicia, seguridad social, políticas sociales, etc.
- ★ Desconfianza en la capacidad y competencias de las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.
- ★ Repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima: personal, familiar, amistades, etc.

En concreto, hay que tener en cuenta que el impacto de una persona 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

quiénes 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 de acoso sexual.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

13º.- EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

“Considerando que la Diputación Provincial de Cáceres, aprobó en el año 2010 el Protocolo de Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral, que a través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía a “prevenir y no tolerar el acoso en el ámbito laboral”, así como a establecer “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”.

En sus apartados de Plazo de Vigencia y Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica la necesidad y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido.

Once años después de su adopción, y a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, que afectaban al Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso participativo para modificación y adaptación del Protocolo original de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, a la par de ese proceso de modificación se propuso actualizar el protocolo de Acoso en el Ámbito Laboral, incluyéndose esta actividad en la programación de actividades preventivas del Servicio de Prevención para el año 2.022, siendo aprobada la programación en el Comité de Seguridad y Salud el 20 de diciembre de 2.021.

La violencia y el acoso laboral, son calificados por el derecho internacional, más en concreto por el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, como una violación de los derechos humanos, incompatibles con el trabajo decente.

Así mismo, La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda, al tiempo, a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del

Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

El Convenio 190 de la OIT, mencionado anteriormente, recoge la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo se abstengan de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Por otra parte, se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El Convenio reconoce que la violencia y el acoso afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas puedan acceder al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Se considera, por tanto, que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, la reputación de la empresa y la productividad.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Así, por ejemplo, la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas dirigidas, todas ellas, a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y atendiendo a peticiones formuladas al respecto por los representantes de los propios trabajadores y trabajadoras, se elaboró, en el año 2010, el protocolo de Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral de la Diputación Provincial de Cáceres, y que ahora se actualiza mediante este protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar posibles conductas de acoso en la Diputación como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

Ante estos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta este Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso laboral, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

El Comité de Seguridad y Salud, reunido el 22 de junio de 2022, propone, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de las Personas Empleadas Públicas de esta Diputación Provincial de Cáceres, el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, en el que se recogen: justificación, ámbito de aplicación, declaración de principios, compromiso institucional, objetivos, definiciones de acoso laboral, medidas de actuación y prevención, y criterios generales de actuación, seguimiento, control y garantías del procedimiento, así como anexos relativos a la Comisión de instrucción, listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, y el modelo de comunicación o denuncia de acoso laboral.

Este Protocolo representa una acción positiva a favor de la salud en el trabajo, cuyo fin último es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso, violencia o mobbing en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Y se propone que se recoja Anexo al Acuerdo y Convenio que regulan las relaciones laborales del personal funcionario y laboral respectivamente de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la Corporación Provincial y será de aplicación a todo el personal, funcionario o laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, se ratificará cada cuatro años y cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos. En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de tolerancia cero frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos

para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.

Con fecha 30 de junio 2022, la Mesa General de Negociación de personas Empleadas Públicas, aprueba por unanimidad el Protocolo de de Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Personal, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Laboral, Anexo.

SEGUNDO: Dar traslado del presente acuerdo a todas las áreas de la Diputación y a las personas representantes de los sindicatos en la Mesa General de Negociación de los Empleados/as Públicas de esta Excma Diputación Provincial de Cáceres.

TERCERO: Facultar a la Presidencia de esta Excma Diputación Provincial de Cáceres para adoptar cuantos actos sean necesarios para la correcta interpretación y desarrollo del presente acuerdo.”

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

FRENTE AL ACOSO LABORAL

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES



Contenido

1.....	JUSTIFICACIÓN Y MARCO NORMATIVO	8
2.....	ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
3.....	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	10
4.....	COMPROMISO INSTITUCIONAL	12
5.....	OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	12
5.1.....	Objetivo General	13
5.2.....	Objetivos Específicos	13
6.....	DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL	13
7.....	MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO	15
7.1.....	Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral	15
7.2.....	Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.	16
8.....	CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN	17
9.....	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	18
9.1.....	Primera Fase	18
9.1.1.....	Iniciación del Procedimiento	18
9.1.2.....	Indagación y Valoración Inicial	19
9.1.3.....	Elaboración de Propuestas	20
9.2.....	Segunda Fase	21
9.2.1.....	Constitución de la Comisión de Instrucción	21
9.2.2.....	Instrucción	22
9.2.3.....	Elaboración del Informe de Conclusiones	23
9.3.....	Denuncias infundadas o falsas	24
9.4.....	Información	24
10.....	SEGUIMIENTO Y CONTROL	24
11.....	GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	25
12.....	PLAZO DE VIGENCIA	26

ANEXO I27

Nombramiento y composición de la Comisión de Instrucción27

ANEXO II29

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.29

ANEXO III30

Modelo de Comunicación o Denuncia por Acoso Laboral30

ANEXO IV31

Modelo de Informe Final de Conclusiones31

ANEXO V32

Consecuencias para la víctima, la Institución y la Sociedad.32

1. JUSTIFICACIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda, al tiempo, a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

El **Convenio 190 de la OIT** recoge la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo se abstengan de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Por otra parte, se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El Convenio reconoce que la violencia y el acoso afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas puedan acceder al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Se considera, por tanto, que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, la reputación de la empresa y la productividad.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo

sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Así, por ejemplo, la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas dirigidas, todas ellas, a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y atendiendo a peticiones formuladas al respecto por los representantes de los propios trabajadores y trabajadoras, se elaboró, en el año 2010, el protocolo de Prevención del Acoso en el ámbito laboral de la Diputación Provincial de Cáceres, y que ahora se actualiza mediante este protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar posibles conductas de acoso en la Diputación como para actuar y sancionar estas en los casos en los que se produzcan.

Ante estos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta este Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso laboral, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será de aplicación al conjunto de Áreas, Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial de Cáceres y de los Organismos Autónomos vinculados o

dependientes de ella, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo personal en régimen funcional y laboral, representantes políticos y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- Tanto en espacios públicos como privados
- En el marco del teletrabajo
- En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- Cualesquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, se aplicarán los mecanismos de coordinación de actividades empresariales que se hayan establecido, manteniendo una comunicación recíproca, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral, social 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 y el Estatuto Básico del Empleado Público.

En virtud de estos derechos, se asume que las actitudes de acoso suponen un grave atentado contra la dignidad de trabajadores y trabajadoras; además de poseer una dimensión social y cultural con graves efectos psicológicos y económicos.

Por este motivo, la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos declaran, como principios rectores de este Protocolo, la **tolerancia cero** frente a cualquier forma de violencia y acoso laboral y respeto absoluto de los Derechos de toda persona trabajadora en esta Diputación, 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. Es por ello que en el presente protocolo se refleja:

- El compromiso de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos, vinculados o dependientes de ella, 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 su derecho a la intimidad, así como, a 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.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores y trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la organización.
- Dotar de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.
- A tal fin, este protocolo se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

En base a todos los principios rectores declarados, la Diputación Provincial de Cáceres declara formal y públicamente su compromiso de prevenir cualquier conducta constitutiva de los tipos de acoso tipificados en este Protocolo, proteger a las víctimas y salvaguardar

sus derechos, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para investigar, y en su caso, sancionar estas conductas, 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 de la Diputación Provincial y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso 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 a todo el personal.
- 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.

4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El fin último de este Protocolo es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso, violencia o mobbing en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Para conseguirlo, se han planteado los siguientes objetivos generales y específicos:

4.1. Objetivo General

Determinar las medidas necesarias para prevenir y evitar la violencia, acoso laboral o mobbing en el seno de esta Institución, así como establecer el procedimiento de actuación para la tramitación de cualquier comunicación, queja o denuncia que sea presentada por conductas o comportamientos constitutivos de cualquiera de estos comportamientos.

4.2. Objetivos Específicos

De este objetivo general, se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Promover una cultura de Tolerancia Cero frente a la violencia, acoso laboral o mobbing.
- Asegurar la difusión de este Protocolo a todo el personal de la Diputación Provincial, así como el conocimiento de las medidas preventivas y procedimientos de actuación que contiene.
- Mejorar la formación, información y sensibilización de las y los trabajadores en esta materia

- Promover la detección e identificación de las conductas constitutivas de violencia, acoso laboral o mobbing en el ámbito del trabajo
- Establecer procedimientos ágiles, sencillos, rápidos y accesibles que favorezcan la denuncia de las presuntas víctimas
- Garantizar el respeto a la dignidad, seguridad e integridad física y moral de las personas afectadas, asegurando su acompañamiento y protección durante todo el proceso y evitando cualquier tipo de victimización secundaria.
- Instruir, investigar y, en su caso, sancionar todas las conductas constitutivas de violencia, acoso o mobbing en el trabajo

5. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como **“acoso moral o psicológico en el trabajo”** (en su terminología inglesa, “mobbing”). Es este tipo de acoso al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la “violencia psicológica en el trabajo”, en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Así, el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo, define en su artículo 1.1.a. “«violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Este mismo Convenio señala en su artículo 1.2 que “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”. Este es el caso de la legislación española, que separa los conceptos de violencia y de acoso moral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se considera como **acoso psicológico o moral “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 otra/s que actúan frente a aquella/s desde un aposición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, 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, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para la salud”, esta definición está en consonancia con la propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su NTP 854.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico /mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “mobbing” si no reúne las condiciones de la definición.
- Las acciones de violencia en el trabajo realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de esta Diputación Provincial; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el **anexo II** se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

6.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación Provincial de Cáceres).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover en cada Centro de Trabajo o servicio las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

6.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Centro de Trabajo o servicio, a través de las Unidades competentes (habitualmente Unidades de Personal/Formación/Recursos Humanos) y con la colaboración del Servicio de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

7. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Estos criterios generales de actuación están destinados al conjunto del personal de la Diputación Provincial de Cáceres.

En materia de violencia, acoso laboral o mobbing cualquier trabajador o trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres, debe conocer, tener en cuenta y aplicar los siguientes criterios generales de actuación:

Sección 1ª. **Deber de denuncia:** cualquier trabajador o trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres tiene el deber de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, responsables de área, Área de Personal, Servicio de Prevención o cualquier miembro de la Comisión, los casos de posible violencia, acoso laboral o mobbing de los que tenga conocimiento. Dicha comunicación será remitida al Servicio de Personal, Sección de Gestión y Ordenación de Efectivos de Personal para su valoración inicial.

Sección 2ª. **Derecho de respuesta:** la persona afectada por una presunta situación de acoso tipificada en este Protocolo, podrá denunciarlo ante cualquier órgano habilitado de la Diputación, y tendrá derecho a obtener una respuesta, siempre que la organización tenga constancia de su denuncia.

Sección 3ª. **Obligación de tramitación de la administración:** los órganos habilitados y competentes de la Diputación Provincial de Cáceres para la resolución de los casos de acoso tipificados en este Protocolo, tienen la obligación de atender y tramitar en su caso, las comunicaciones, quejas o denuncias que reciban en este sentido. Se podrán depurar responsabilidades en caso de no tener atendida la reclamación de acoso.

Sección 4ª. **Derecho de acciones administrativas y judiciales:** la aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas afectadas o implicadas, de las acciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación vigente.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. Primera Fase

8.1.1. Iniciación del Procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de la presentación del **modelo de comunicación o denuncia** aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por cualquier trabajador/as, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el/la denunciante no sea el propio interesado/a, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el **anexo III** se incluye un impreso-modelo de comunicación o denuncia por violencia o acoso laboral, que deberá estar accesible en la intranet de la Diputación.

En dicho modelo no se deberá indicar el nombre de la/s persona/s denunciada/s, ni será preciso incluir el nombre de la persona afectada, si no es el denunciante. Asimismo, no será preciso aportar documentación complementaria a la solicitud. Todos estos datos les serán requeridos por la unidad tramitadora comprometiéndose, el denunciante, a facilitarlos ante ella y firmar la denuncia completa.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la Dirección de Área con competencias en personal, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación perfectamente identificada.

Con carácter general, **dicha Unidad será la encargada de la Inspección General de Servicios departamental, en la actualidad la Sección de Gestión y Ordenación de Efectivos de Personal**, salvo que el titular de la Dirección de Área al que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Esta Unidad, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios

8.1.2. Indagación y Valoración Inicial

Si la Unidad referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención del Departamento/Organismo y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorar a dicha Unidad sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

8.1.3. Elaboración de Propuestas

A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

Artículo 1. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

1. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
2. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
3. Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

Artículo 2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de **alguna otra falta, distinta al «mobbing»** y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

Artículo 3. Si del referido informe se dedujese que se trata de un **conflicto laboral de carácter interpersonal** u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una **situación de conflicto**: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «**otros supuestos**» **incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales**: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

Artículo 4. Si se detectan **indicios claros de acoso laboral**: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si `procede, medidas correctoras de la situación.

Artículo 5. En caso de **presunción/Indicios de posible acoso laboral**, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comisión de Instrucción para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia en el apartado 9.2, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

8.2. Segunda Fase

8.2.1. Constitución de la Comisión de Instrucción

La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la Dirección de Área de personal, por el que se determina que existe presunción o indicios de acoso, motivará a que se constituya la Comisión de Instrucción en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

8.2.2. Instrucción

En caso de no resolverse en la Primera Fase, la Comisión es el único órgano colegiado competente para la instrucción del procedimiento en los casos de acoso previstos en este Protocolo. Se regirá por las disposiciones de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, (artículos 15 y ss.), relativa a los órganos colegiados.

Reunida la Comisión de Instrucción, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si la Comisión de Instrucción acuerda continuar el procedimiento, **la persona que ocupa el puesto de Secretario/a realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir.**

De manera general, la Comisión tendrá por misión principal la investigación de las posibles situaciones de acoso tipificadas.

De manera particular, las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Notificar a las partes interesadas el inicio de las actuaciones de la Comisión.
- Informar a la presunta víctima sobre el procedimiento establecido y los derechos que le asisten, así como asesorarle y acompañarle durante todo el proceso.
- Informar a la persona denunciada de la reclamación recibida, e informarle sobre el procedimiento y los derechos que le asisten.
- Recibir y dar audiencia a ambas partes, en caso de que se considere la necesidad de iniciar el procedimiento de instrucción.
- Velar por el efectivo cumplimiento de las garantías y criterios de actuación del procedimiento establecidos en este Protocolo.

- Garantizar la confidencialidad de datos de las personas afectadas y denunciadas en el expediente de acoso.
- Determinar si existen o no indicios de violencia, acoso laboral o mobbing.
- Llevar a cabo la investigación de los hechos, para lo que deberá disponer de los medios necesarios, y tener acceso a la información que pudiera estar relacionada con el caso. Previa comunicación al Área de Personal, podrá acceder a todas las dependencias de la Diputación, y la plantilla deberá prestar la colaboración que le sea requerida.
- Convocar a terceras personas, testigos, peritos/as, o expertos/as y cuantas otras personas se estimen necesario durante el procedimiento.
- Proponer al Área de Personal la adopción de acuerdos de resolución del caso.
- Recomendar y, en su caso, gestionar ante el Área de Personal las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Elaborar el Informe Final de Conclusiones que realizará un pronunciamiento expreso sobre si la situación investigada constituye o no una situación de acoso conforme a este Protocolo, los medios de prueba utilizados, y las circunstancias concurrentes y agravantes existentes. Asimismo, incluir las recomendaciones pertinentes, proponiendo, en su caso, al Área de Personal la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada la Comisión de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Dar traslado del expediente informativo al área de Personal para su custodia, teniendo acceso a él la Comisión en cualquier momento. Este expediente informativo incluirá toda la documentación que se haya solicitado o que se haya generado durante el procedimiento, incluidas grabaciones, entrevistas y cualquier otro material documental, audiovisual o gráfico producido.
- Levantar acta escrita de todas las actuaciones realizadas a lo largo de todo el procedimiento: sesiones de la Comisión, entrevistas a personas afectadas, pruebas realizadas, etc.
- Realizar anualmente un Informe del conjunto de las actuaciones realizadas que elevará al Área de Personal
- Cualesquiera otras funciones que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Al término de dicha investigación, **el Secretario/a elaborará un informe de instrucción que presentará a la Comisión.** Debiendo recabar la información y elaborar el informe correspondiente en el menor tiempo posible.

A lo largo de todo el proceso de investigación, los Centros de Trabajo, sus responsables y personal tendrán la obligación de colaborar con el instructor/a.

8.2.3. Elaboración del Informe de Conclusiones

Finalizada la instrucción de la Comisión, se remitirá el informe de conclusiones al titular de la Dirección de Área de Personal, el cual, a la vista del informe, podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los/las empleados/as públicos, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta de acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

8.3. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de Instrucción, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el titular de la Dirección de Área de Personal podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

8.4. Información

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar instar a la unidad tramitadora a la revisión de las decisiones adoptadas

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Servicio de Personal registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Centro de trabajo, departamento u organismo implicados, 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.

Todos los Departamentos, organismos o entidades públicas deberían realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso. No se considerarán represalias las actuaciones incoadas por esta administración en caso de mala fe de los implicados/as.

11. PLAZO DE VIGENCIA

Este Protocolo será revisado por la Comisión de Instrucción, cuando se detecte la necesidad de modificar algún aspecto del mismo y esté justificada esta necesidad. Se podrá revisar igualmente a petición de los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras, o a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

El Protocolo se ratificará cada cuatro años o cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos.

12. DISPOSICIÓN FINAL

Este Protocolo entrará en vigor una vez esté aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud y si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido, deberá ser modificado.

Para suspender, modificar o anular el presente Protocolo, será necesaria la aprobación del Comité de Seguridad y Salud, excepto cuando una norma de rango superior así lo establezca.

ANEXO I

Nombramiento y composición de la Comisión de Instrucción

Para atender y solucionar los casos de violencia psicológica, acoso o mobbing en la Diputación Provincial de Cáceres, se propone crear un equipo de personas capaces de dar una respuesta ágil, rápida y adecuada.

La Comisión de Instrucción, (en adelante la Comisión), será el órgano encargado de realizar la segunda fase (instrucción) de este protocolo. Estará integrada por:

- Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Representante del Área de Igualdad
- Representante del Área de Personal que será la persona designada como Secretario/a
- Asesor o asesora jurídica
- Delegado o Delegada de Prevención elegida por la parte social del Comité de Seguridad y Salud

Uno de los miembros de la Comisión podrá ejercer de Asesor o Asesora confidencial a elección de la presunta víctima.

En caso de necesidad, se solicitará la intervención de una o varias personas externas expertas en el tipo de acoso de que se trate o materia que se requiera.

La composición de la Comisión de Instrucción deberá atender al principio de representatividad equilibrada de mujeres y hombres, y representará tanto al funcionariado como al personal laboral, así como a cualquier otra persona que tenga vinculación laboral con la institución provincial. Todas las personas integrantes de la Comisión contarán con formación especializada en violencia, acoso laboral o mobbing en el ámbito laboral.

Las personas representantes de la Comisión serán propuestas conjuntamente por el Comité de Seguridad y Salud y por el Área de Personal de la Diputación, y serán designadas por la Presidencia de la Diputación Provincial. La Comisión de Instrucción estará presidida por la persona del Servicio de Prevención y de Asesoría Jurídica en rotación. Actuará como Secretario/a de la Comisión el representante del Área de Personal.

EL ASESOR O ASESORA CONFIDENCIAL

La persona denunciante podrá elegir, de entre los miembros de la Comisión de Instrucción, un asesor/a confidencial. En caso de no elegir a ningún miembro, será el representante del Área de Personal el asesor confidencia. Las funciones son:

- Asistir durante todo el procedimiento a la persona afectada.
- Informarle sobre los derechos que le asisten y los procedimientos establecidos.
- Representar a la presunta víctima, siempre que ésta así lo determine
- Durante todo el procedimiento de investigación e incluso posteriormente prestará la asistencia necesaria, que, razonablemente necesite la persona afectada. Incluirá la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

Este Protocolo también prevé la formación de **un equipo de suplentes de la Comisión** para asegurar la representatividad equilibrada de su composición, en el supuesto de que alguna de las personas titulares no puedan hacerse cargo del caso, por fuerza mayor, abstención, vacaciones, enfermedad, porque incurran en algunas de las causas de recusación o cualquier otra causa legal establecida.

Cualquier persona de la comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata de la persona afectada o denunciada, quedará inmediatamente invalidada para participar en el procedimiento. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Será el Área de Personal, quien invalidará o recusará al miembro del equipo que se encuentre en alguna de las causas que le impidan participar en el caso que corresponda, aplicando el régimen de recusación previsto en el artículo 184 del ROF.

El procedimiento de nombramiento y recusación de las personas integrantes de la Comisión, titulares y suplentes, será revisado al menos cada dos años para adaptarse a las nuevas exigencias programáticas y legislativas existentes.

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral⁵.

A) Conductas consideradas como acoso laboral

⁵ Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo



SECRETARÍA

Asuntos Generales

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los/las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

ANEXO III

Modelo de Comunicación o Denuncia por Acoso Laboral

En este modelo no se deberá indicar el nombre de la/s persona/s denunciada/s, ni será preciso incluir el nombre de la persona afectada, si no es el denunciante. Asimismo, no será preciso aportar documentación complementaria a la solicitud. Todos estos datos les serán requeridos por la unidad tramitadora comprometiéndose, el denunciante, a facilitarlos ante ella y firmar la denuncia completa.

DATOS DEL COMUNICANTE O DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos	N.I.F.
Teléfono de contacto	

TIPO DE COMUNICACIÓN O DENUNCIA

Acoso Laboral o Mobbing		Violencia Laboral	
Otro tipo de discriminación (especificar)			

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN (opcional)

--

He dado inicio al inicio del Protocolo de Actuación frente a la situación comunicada

En _____, a _____ de _____ de 20__

FIRMA

A/A DIRECTOR/A DEL ÁREA DE PERSONAL



Modelo de Informe Final de Conclusiones

El Informe Final de Conclusiones, que deberá ser elaborado una vez finalizada la fase de instrucción del procedimiento, deberá integrar los siguientes contenidos:

1. DATOS GENERALES

- Número de expediente
- Identificación de la presunta víctima y de la persona demandada, a través de los códigos numéricos correspondientes
- Relación nominal de las personas, titulares y suplentes, que han integrado la Comisión de Instrucción del caso, y de las que han elaborado el Informe Final de Conclusiones.
- En su caso, relación nominal de la persona o personas externas que también han intervenido en el caso

1. RESUMEN CRONOLOGICO DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

- Fecha de presentación de la comunicación, queja o denuncia
- Fecha de recepción del informe de valoración inicial y derivación por parte del área de Personal a la Comisión de Instrucción
- Fecha de reuniones de la Comisión de Instrucción
- Fechas de las diferentes actuaciones de Instrucción: solicitud de informes, realización de entrevistas, etc.
- Fechas de elaboración de Informe Final de Conclusiones

2. HECHOS DENUNCIADOS

- Antecedentes
- Descripción de los hechos y conductas denunciadas
- Descripción de circunstancias concurrentes y agravantes

3. ACTUACIONES DE INSTRUCCIÓN REALIZADAS

- Informes solicitados
- Entrevistas realizadas a ambas partes
- Otras entrevistas realizadas a testigos, peritos/as, expertos/as, etc.
- Descripción de cualquier otra actuación de instrucción y/o prueba realizada

4. CONCLUSIONES ALCANZADAS

- Pronunciamiento expreso sobre si se ha producido o no acoso en los términos establecidos en este Protocolo
- Motivación detallada y conclusiones alcanzadas

5. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN DIRIGIDAS AL ÁREA DE PERSONAL

- Presentación de propuestas, (archivo de la causa, medidas de protección de la víctima, etc.), debidamente motivadas.

6. FIRMA, LOCALIDAD Y FECHA

- Firma de la Presidencia y de la Secretaría de la Comisión

ANEXO V

Consecuencias para la víctima, la Institución y la Sociedad.

El **Convenio 190 de la OIT** recoge la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo se abstengan de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

Por otra parte, se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

El Convenio reconoce que la violencia y el acoso afectan a la calidad de los servicios públicos y privados y pueden impedir que las personas puedan acceder al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Se considera, por tanto, que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, la reputación de la empresa y la productividad.

Por su parte, **la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

▪ **Consecuencias sobre la víctima**

- *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 orgánicos, (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- *Laborales*: desmotivación e insatisfacción, pérdidas de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa en la persona afectada sufrimiento, aumento del absentismo, menor productividad, bajas laborales, riesgo de pérdida del trabajo, cambio de trabajo, llegando incluso al abandono o la renuncia. Pérdida de la confianza de los compañeros y compañeras y pérdida de credibilidad, etc.

▪ **Consecuencias en el ámbito laboral y sobre la organización**



SECRETARÍA

Asuntos Generales

- Enrarecimiento y deterioro del clima laboral, ambiente tenso y hostil, que hace que el trabajo en equipo se resienta, (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal)
 - Disminución del rendimiento laboral del personal que conlleva menor cantidad y calidad de trabajo
 - Mayor siniestralidad
 - Aumentos de los costes derivados de las bajas laborales y de los procedimientos administrativos y/o judiciales que se puedan derivar de las situaciones de acoso
 - Dificultad para cubrir las bajas o los puestos vacantes
 - Impacto negativo en la segregación ocupacional y en la promoción profesional
 - Problemas de imagen negativa de la organización si los hechos se hacen públicos
- **Consecuencias sobre la sociedad en general**
- Incremento de la tolerancia social frente a la violencia y el acoso laboral por la normalización de la violencia en la sociedad
 - Menoscabo de valores democráticos como la Igualdad o la Justicia Social
 - Costes en los sistemas de salud, justicia, seguridad social, políticas sociales, etc.
 - Desconfianza en la capacidad y competencias de las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.
 - Repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima: personal, familiar, amistades, etc.
 - Disminución de la calidad del servicio público.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

14º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 83/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (MODIFICACIÓN RPT JULIO-2022).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 83/2022, mediante Suplementos de créditos por importe 462.376,26 € relativa a la Modificación Puntual de la RPT para la Creación y amortización de varios puestos de trabajo.

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Patrimonio y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 83/2022, relativa a la Modificación Puntual de la RPT para la Creación y amortización de varios puestos de trabajo, mediante Suplementos de Créditos financiados con bajas de otras aplicaciones presupuestarias y con cargo al Remanente de Tesorería para gastos generales, con el siguiente desarrollo:

	Partida	1.- Suplementos de Créditos Denominación	Aumento
Supl.Créd. nº69	06.1362.12003	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO C1 - SEPEI	3.287,13
Supl.Créd. nº70	06.1362.12004	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO C2 - SEPEI	63.725,27
Supl.Créd. nº71	06.1362.12100	COMPLEMENTO DESTINO - SEPEI	41.683,55
Supl.Créd. nº72	06.1362.12101	COMPLEMENTO ESPECÍFICO SEPEI	161.292,61
Supl.Créd. nº73	06.1362.16000	SEGURIDAD SOCIAL SEPEI	80.140,81
Supl.Créd. nº74	02.9201.12000	RETRIBUCIONES BÁSICAS A1. GABINETE JURÍDICO	5.464,30
Supl.Créd. nº75	02.9201.12100	COMPLEMENTO DE DESTINO- GABINETE JURIDICO	4.148,01
Supl.Créd. nº76	02.9201.12101	COMPLEMENTO ESPECÍFICO. GABINETE JURÍDICO	6.917,82
Supl.Créd. nº77	02.9201.16000	SEGURIDAD SOCIAL. GABINETE JURÍDICO	2.102,72
Supl.Créd. nº78	02.9311.12001	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO A2 INTERVENCIÓN	4.805,01
Supl.Créd. nº79	02.9311.12100	COMPLEMENTO DESTINO INTERVENCIÓN	2.657,43
Supl.Créd. nº80	02.9311.12101	COMPLEMENTO ESPECÍFICO INTERVENCIÓN	4.070,36
Supl.Créd. nº81	02.9311.16000	SEGURIDAD SOCIAL INTERVENCIÓN	3.459,84
Supl.Créd. nº82	03.4501.12003	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO C1 SERV. TÉCN. INFRAESTR.	3.680,13
Supl.Créd. nº83	03.4501.12100	COMPLEM. DESTINO SERVICIOS TÉCNICOS INFRAESTRUC	2.291,85
Supl.Créd. nº84	03.4501.12101	COMPLEM.TO ESPECIFICO SERVICIOS TÉCNICOS INFRAEST	3.549,09
Supl.Créd. nº85	03.4501.16000	SEGURIDAD SOCIAL SERVICIOS TEC. INFRAESTRUCTUR	586,33
Supl.Créd. nº86	04.4300.12000	RETR. BASICAS GRUPO A1. ADM.GRAL.DESARR. Y TURISM	5.464,30
Supl.Créd. nº87	05.3260.12000	RETRIB. BÁSICAS GRUPO A1 CONSERVATORIO DE MÚSICA	5.464,30
Supl.Créd. nº88	05.3260.12100	COMPLEMENTO DESTINO CONSERVATORIO DE MÚSICA	3.038,28
Supl.Créd. nº89	05.3260.12101	COMPLEM.NTO ESPECIFICO CONSERVATORIO DE MÚSICA	3.940,02
Supl.Créd. nº90	05.3260.16000	SEGURIDAD SOCIAL CONSERVATORIO DE MUSICA	3.732,78
Supl.Créd. nº91	05.3263.12000	RETRIB. BASICAS A1 ESCUELA Y CONSERV. DANZA	5.464,30
Supl.Créd. nº92	05.3263.12100	COMPLEM. DESTINO. ESCUELA Y CONSERV. DANZA	3.038,28
Supl.Créd. nº93	05.3263.12101	COMPLEM. ESPECIFICO. ESCUELA Y CONSERV. DANZA	3.940,02
Supl.Créd. nº94	05.3263.16000	SEGURIDAD SOCIAL. ESCUELA Y CONSERVATORIO DANZA	3.732,78
Supl.Créd. nº95	06.9203.12004	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO C2. PARQUE MÓVIL	6.238,66
Supl.Créd. nº96	06.9203.12100	COMPLEMENTO DE DESTINO. PARQUE MÓVIL	4.115,72
Supl.Créd. nº97	06.9203.12101	COMPLEMENTO ESPECÍFICO. PARQUE MÓVIL	6.610,15
Supl.Créd. nº98	06.9203.16000	SEGURIDAD SOCIAL. PARQUE MÓVIL	5.089,36
Supl.Créd. nº99	08.1720.12001	RETRIB.NES BÁSICAS GRUPO A2 SERV. MEDIO AMBIENTE	4.805,01
Supl.Créd. nº100	08.1720.12101	COMPLEMENTO ESPECÍFICO SERV. MEDIO	558,09



SECRETARÍA
Asuntos Generales

Supl.Créd. nº101	08.1720.16000	AMBIENTE SEGURIDAD SOCIAL SERV. MEDIO AMBIENTE	3.281,95
		Total Suplementos de Créditos	462.376,26

Partida	Denominación	Minoración
	2.- Bajas de Créditos	
	RETRIB. COMPLEM. PERSONAL LAB.	
02.9201.13000	GABINETE JURÍDICO	3.680,13
	RETRIB. BÁSICAS PERSONAL LAB. GABINETE	
02.9201.13002	JURÍDICO	5.840,94
	RETRIB. BÁSICAS SERVICIOS TÉCNICOS	
03.4501.13000	INFRAEST	2.858,75
	RETRIB. COMPLEMENT. SERVICIOS TÉCNICOS	
03.4501.13002	INFRAEST.	4.707,87
	RETR. BASICAS GRUPO A2.	
04.4300.12001	ADM.GRAL.DESARR.Y TURISM	4.805,01
	RETR. BASICAS GRUPO C2.	
04.4300.12004	ADM.GRAL.DESARR. Y TURISM	3.119,33
	COMPLEM.DESTINO . ADM.GRAL.DESARR. Y	
04.4300.12100	TURISMO	958,95
	COMPLEM.ESPECIF. ADM.GRAL.DESARROLLO	
04.4300.12101	Y TURISMO	1.288,70
	SEGURIDAD SOCIAL. ADM.GRAL DESARROLLO	
04.4300.16000	Y TURISMO	1.412,31
	RETRIBUCIONES BÁSICAS. ESCUELA BELLAS	
05.3262.13000	ARTES	5.464,30
	RETRIB. COMPLEMENTARIAS. ESCUELA	
05.3262.13002	BELLAS ARTES	6.978,30
	SEGURIDAD SOCIAL ESCUELA DE BELLAS	
05.3262.16000	ARTES	3.732,78
	RETRIB. BASICAS GRUPO E. ADM. GRAL. DE LA	
05.3300.12005	CULTURA	5.717,50
	COMPLEMENTO DESTINO. ADM. GRAL. DE LA	
05.3300.12100	CULTURA	3.179,86
	COMPLEMENTO ESPECIFICO. ADM. GRAL. DE	
05.3300.12101	LA CULTURA	4.957,22
	SEGURIDAD. SOCIAL. ADM. GENERAL DE LA	
05.3300.16000	CULTURA	4.156,38
	RETRIB. BÁSICAS LABORALES. ADM. GRAL. DE	
05.3400.13000	DEPORTES	2.858,75
	RETRIB. COMPLEM. LABORALES. ADM. GRAL.	
05.3400.13002	DE DEPORT.	4.359,13
	SEGURIDAD SOCIAL. ADM. GRAL. DE	
05.3400.16000	DEPORTES	2.165,37
	RETRIBUCIONES BÁSICAS GRUPO E SEPEI	
06.1362.12005		2.858,75
	RETRIBUCIONES BÁSICAS - SEPEI	
06.1362.13000		2.858,75
	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS - SEPEI	
06.1362.13002		5.752,32
	RETRIB. BÁSICAS GRUPO C1. SERVICIO MEDIO	
08.1720.12003	AMBIENTE	3.680,13
	COMPLEMENTO DESTINO SERV. MEDIO	
08.1720.12100	AMBIENTE	190,64
	Total Bajas de Créditos	87.582,17

Partida	Denominación	
	3.- Aplicación Remanentes Tesorería	
	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos	
87000	Generales	374.794,09
	Total Aplicación Remanente Tesorería	374.794,09

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

15º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 84/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIÓN NOMINATIVA A LA ASOCIACIÓN EXTREMEÑA PARA LA PROMOCIÓN DE LA ARTESANÍA).

“Examinado el expediente de Modificación Presupuestaria nº 84/2022 por suplementos de créditos, relativo a la concesión de una subvención nominativa a la Asociación Extremeña para la promoción de la Artesanía para la realización de diversas actividades no contempladas en la previsión inicial del presupuesto, por importe de 64.584,72 €, con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º) Expediente de modificación presupuestaria nº 84/2022 por suplementos de créditos para la concesión de una subvención nominativa adicional a la Asociación extremeña para la promoción de la artesanía para la realización de diversas actividades no contempladas en la previsión inicial del presupuesto de la citada entidad, financiada con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:

		1.- Suplementos de Créditos		
	Partida	Denominación		Aumento
Supl.Créd. nº102	04.4320.48112	Subv. Nom. Asoc. Artesanos		64.584,72
			Total Suplementos de Créditos	64.584,72
		2.- Aplicación Remanentes Tesorería		
	Partida	Denominación		
	87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales		64.584,72
			Total Aplicación Remanente Tesorería	64.584,72

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el

SECRETARÍA

Asuntos Generales

sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

16º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 85/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIONES NOMINATIVAS A ENTIDADES LOCALES PARA LUCHA CONTRA LA PLAGA DE MOSQUITOS).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 85/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la concesión de subvenciones nominativas a favor de entidades locales de la provincia para llevar a cabo actuaciones de control de mosquitos en la zona de las vegas del Guadiana en la provincia de Cáceres, por importe de 71.164,36 €.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 85/2022, por Créditos Extraordinarios, para la concesión de subvenciones nominativas a favor de entidades locales de la provincia para llevar a cabo actuaciones de control de mosquitos en la zona de las vegas del Guadiana en la provincia de Cáceres, por importe de 71.164,36 €, financiado con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios			
	Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 341	08.1720.46201	Subv. Nom. Ayto. Madrigalejo. Lucha contra plaga de mosquitos	11.860,73
Créd. Extr. nº 342	08.1720.46202	Subv. Nom. Ayto. Campo Lugar. Lucha contra plaga de mosquitos	23.721,45
Créd. Extr. nº 343	08.1720.46203	Subv. Nom. Ayto. Miajadas. Lucha contra plaga de mosquitos	35.582,18
Total Créditos Extraordinarios			71.164,36
2.- Aplicación Remanentes Tesorería			
	Partida	Denominación	
	87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	71.164,36
Total Aplicación Remanente Tesorería			71.164,36

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expone al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

17º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 86/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIÓN NOMINATIVA A LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD DE LA UEX PARA LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS "UNIRURALUEX").

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 86/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la concesión de una subvención nominativa a la Fundación Universidad-Sociedad de la UEX para el programa de prácticas universitarias “UNIRURALUEX”, por importe de 150.000,00 €.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios y SEPEI, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 86/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la concesión de una subvención nominativa a la Fundación Universidad-Sociedad de la UEX para el programa de prácticas universitarias “UNIRURALUEX”, por importe de 150.000,00 €, financiado con bajas de otra aplicación presupuestaria cuyos créditos se consideran reducibles, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios			
Partida	Denominación		Aumento
Créd. Extr. nº 344	04.4630.45201	Subv. Nom. Fundación Universidad-Sociedad de la UEX. Convenio Prácticas "Uniruraluex"	150.000,00
		Total Créditos Extraordinarios	150.000,00
2.- Bajas de Créditos			Minoración
Partida	Denominación		
	04.4630.45301	Master Despoblamiento	70.000,00
	04.4630.45302	Erasmus Rural	80.000,00
		Total Bajas de Créditos	150.000,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.



SECRETARÍA

Asuntos Generales

18º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 87/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (INCREMENTO DE LA DOTACIÓN PARA PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL DEL SEPEI).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 87/2022, por Suplementos de Créditos, de Incremento de la dotación de productividad del personal del SEPEI de esta Excma. Diputación, por importe de 669.556,72 €, financiado con la Utilización del Remanente de Tesorería para Gastos Generales procedente de la liquidación del ejercicio 2021.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 87/2022, por Suplementos de Créditos, relativo al Incremento de la dotación de productividad del personal del SEPEI de esta Excma. Diputación, por importe de 669.556,72 €, financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:

1.- Suplementos de Créditos			
	Partida	Denominación	Aumento
Supl.Créd. nº103	06.1362.15000	Productividad - SEPEI	511.112,00
Supl.Créd. nº104	06.1362.16000	Seguridad Social - SEPEI	158.444,72
Total Suplementos de Créditos			669.556,72
2.- Aplicación Remanentes Tesorería			
	Partida	Denominación	
	87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	669.556,72
Total Aplicación Remanente Tesorería			669.556,72

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

19º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 88/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (APORTACIÓN AL CONVENIO CON LA AGENCIA EXTREMEÑA DE LA ENERGÍA PARA EJECUCIÓN DE ACCIONES DEL PROYECTO "INNOINVEST").

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 88/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la aportación al convenio con la Agencia Extremeña de la Energía destinado al proyecto “INNOINVEST” para la instalación de generación solar fotovoltaica con almacenamiento energético de 51 Kw para el autoconsumo compartido en varios edificios de la Diputación, por importe de 12.085,00 €.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 88/2022, por Créditos Extraordinarios, para la aportación al convenio que se va a suscribir con a la Agencia Extremeña de la Energía destinado al proyecto “INNOINVEST” para la instalación de generación solar fotovoltaica con almacenamiento energético de 51 Kw para el autoconsumo compartido en varios edificios de la Diputación, por importe de 12.085,00 €, financiado con bajas de otras aplicaciones presupuestarias cuyos créditos se consideran reducibles, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios		
Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 345	08.1720.75391 Aportación al convenio con Agenex. Acciones proyecto INNOINVEST	12.085,00
	Total Créditos Extraordinarios	12.085,00
2.- Bajas de Créditos		
Partida	Denominación	
	08.1720.65001 Variación de unidades de obra. Medio Amb.- Econ.Verde	12.085,00
	Total Bajas de Créditos	12.085,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.

2º) Modificación del anexo de inversiones para el año 2022:”

CAPÍTULO 6º: ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y TRANS. EC.	-12.085,00 €
--	--------------

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

20º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 90/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (ENCOMIENDA DE OBRAS A UN AYUNTAMIENTO DENTRO DEL PLAN ACTIVA OBRAS 2021-2022).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 90/2022, por suplementos de créditos relativo a la necesidad de ajustar los créditos y financiación del Plan de Pedanías 2022 como consecuencia de la solicitud de encomienda de la gestión de una obra del citado plan y cambio del objeto de la misma.

SECRETARÍA
Asuntos Generales

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Patrimonio, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación de Presupuestaria nº 90/2022, por suplementos de créditos, en el Presupuesto de la Excm. Diputación Provincial, para ajustar los créditos y financiación del Plan Activa de obras 2021-2022 como consecuencia de una solicitud de encomienda de gestión de una obra por parte de un ayuntamiento, con el siguiente desarrollo:

1.- Suplementos de créditos		
Partida	Denominación	Aumento
Supl.Créd. nº105	03.4591.76202	Obras Encomendadas Plan Activa 2021-22 Planes y programas de inversión
		69.673,71
		Total de Suplementos de Créditos
		69.673,71

2.- Bajas de créditos		
Partida	Denominación	Minoración
	03.3420.65010	Plan Activa 2021-22. Instalaciones Deportivas
		81.969,07
		Total Minoraciones de Créditos
		81.969,07

3.- Minoración de Previsiones Iniciales de Ingresos		
Concepto	Denominación	Minoración
	76208	Aportac. Aytos. Plan Activa
		12.295,36
		Total Minoración de Previsiones Iniciales de Ingresos
		12.295,36

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.

2º.- Modificación del Anexo de Inversiones del Presupuesto 2022 con el siguiente desarrollo:

Programa de obras – Plan Activa 2021-22	
Capítulo VI	-81.969,07

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

21º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 91/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (OBRAS INCLUIDAS DENTRO DEL PROGRAMA DE “EDIFICIOS PROVINCIALES 2022”).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 91/2022, por Crédito Extraordinario, para la realización de Obras de inversiones en el programa de “Edificios Provinciales 2022” por importe de 587.779,17 €.

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Patrimonio, Asistencia a Municipios y SEPEI, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 91/2022, por créditos extraordinarios para la realización de Obras de inversiones en el programa de “Edificios Provinciales 2022”, financiado con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios		
Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 346	03.4591.63200 Edif. Prov. - Demolición pabellón Complejo Sanitario de Plasencia	547.779,17
Créd. Extr. nº 347	03.4120.63300 Edif. Prov. - Haza de la Concepción: Adaptación líneas aéreas alta tensión al R.D. 1432/2008	40.000,00
	Total de Créditos Extraordinarios	587.779,17
2.- Aplicación Remanentes Tesorería		
Partida	Denominación	
87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	587.779,17
	Total Aplicación Remanente Tesorería	587.779,17

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expone al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobada definitivamente.

2º) Modificación del anexo de inversiones para el año 2022:”

CAPÍTULO 6º: INVERSIONES EN EDIFICIOS PROV.	587.779,17
---	------------

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

22º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 92/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (REFINANCIACIÓN OBRAS PLAN ACTIVA 2020 Y OTRAS).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 92/2022, por Crédito Extraordinario, para la refinanciación de obras que causaron baja como consecuencia de la liquidación del ejercicio 2021, por importe de 77.027,77 €.

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Patrimonio, Asistencia a Municipios y SEPEI, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 92/2022, por créditos extraordinarios para la refinanciación de obras que causaron baja como consecuencia de la liquidación



SECRETARÍA

Asuntos Generales

del ejercicio 2021, financiado a su vez con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales y con nuevos ingreso, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios		
Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 348	03.1532.65070 Refinanciación obras Plan Activa 2020. Redes y pavimentaciones	74.377,59
Créd. Extr. nº 349	03.4591.65075 Refinanciación liquidación obra 2017-18/01/121_09 Palomero. Dependenc. Municipales	2.650,18
Total Créditos Extraordinarios		77.027,77
2.- Nuevos Ingresos		
Concepto	Denominación	Aumento
76218	Aportac. Ayto. Plan Activa 2020	6.740,28
Total Nuevos Ingresos		6.740,28
3.- Aplicación Remanentes Tesorería		
Partida	Denominación	
87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	70.287,49
Total Aplicación Remanente Tesorería		70.287,49

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobada definitivamente.

2º) Modificación del anexo de inversiones para el año 2022:”

CAPÍTULO 6º: PLAN ACTIVA 2020 Y OTROS	77.027,77
---------------------------------------	-----------

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

23º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 93/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (OBRAS INCLUIDAS DENTRO DEL PROGRAMA RE-ACTIVA 2021-2022 RED VIARIA).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 93/2022, por Crédito Extraordinario, para la ejecución de obras del programa Re-Activa 2021-2022 Red Viaria, por importe de 81.000,00 €.

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Patrimonio, Asistencia a Municipios y SEPEI, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 93/2022, por créditos extraordinarios para la ejecución de obras del programa Re-Activa 2021-2022 Red Viaria, financiado con cargo al Remanente de Tesorería Afectado procedente de una operación de préstamo concertada en el año 2021, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios		
Partida	Denominación	Aumento
Cred. Extr. nº 350	03.4531.61954 Plan Re-Activa Red Viaria obra 2021/41/016 (Afect. Préstamos)	81.000,00
Total Créditos Extraordinarios		81.000,00
3.- Aplicación Remanentes Tesorería		
Partida	Denominación	
87010	Remanente de Tesorería Afectado	81.000,00
Total Aplicación Remanente Tesorería		81.000,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobada definitivamente.

2º) Modificación del anexo de inversiones para el año 2022:”

CAPÍTULO 6º: RED VIARIA	81.000,00
-------------------------	-----------

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

24º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 94/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIONES NOMINATIVAS A ENTIDADES LOCALES PARA CONSTRUCCIÓN O MEJORA DE CAMPOS DE FÚTBOL DE CÉSPED ARTIFICIAL).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 94/2022, por Crédito Extraordinario, para la concesión de subvenciones nominativas a cinco ayuntamientos de la provincia para la construcción o mejora de campos de fútbol de césped artificial por importe total de 550.000,00 €, financiado con cargo al remanente de tesorería para gastos generales.

Visto el informe emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda, Patrimonio y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 94/2022, por crédito extraordinario para la concesión de subvenciones nominativas a cinco ayuntamientos de la provincia para la construcción o mejora de campos de fútbol de césped artificial por importe total de 550.000,00 €, financiado con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:



1.- Créditos Extraordinarios

	Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 351	05.3411.76201	Subv. Nom. Ayto. Torrejoncillo. Campo de Fútbol	150.000,00
Créd. Extr. nº 352	05.3411.76202	Subv. Nom. Ayto. Jerte. Campo de Fútbol	100.000,00
		Subv. Nom. Ayto. Malpartida de Plasencia. Campo de Fútbol	
Créd. Extr. nº 353	05.3411.76203	Fútbol	100.000,00
Créd. Extr. nº 354	05.3411.76204	Subv. Nom. Ayto. Valdefuentes. Campo de Fútbol	100.000,00
		Subv. Nom. Ayto. Jarandilla de la Vera. Campo de Fútbol	
Créd. Extr. nº 355	05.3411.76205	Fútbol	100.000,00
		Total de Créditos Extraordinarios	550.000,00

2.- Aplicación Remanentes Tesorería

Partida	Denominación	
87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	550.000,00
	Total Aplicación Remanente Tesorería	550.000,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobada definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

25º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 95/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIONES NOMINATIVAS A ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO Y ENTIDADES LOCALES PARA GASTOS CORRIENTES).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 95/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la Concesión de subvenciones con carácter nominativo a favor de asociaciones sin ánimo de lucro y entidades locales para gastos corrientes, por importe de 23.231,75 €.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 95/2022, por Créditos Extraordinarios, para la Concesión de subvenciones con carácter nominativo a favor de asociaciones sin ánimo de lucro y entidades locales para gastos corrientes, por importe de 23.231,75 €, financiados con baja de otras aplicaciones presupuestarias cuyos créditos se consideran reducibles, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios			
Partida	Denominación	Aumento	
Créd. Extr. nº 356	02.9220.48932	Subv. Nom. Asoc. "Mujeres libres, mujeres en paz".I Encuentro sobre violencia vicaria e institucional	2.500,00
Créd. Extr. nº 357	02.9220.48933	Subv. Nom. Asoc. Profesional de Matronas de Extremadura (APMEX). Congreso nacional de Matronas	3.000,00
Créd. Extr. nº 358	02.9220.45350	Subv. Nom. UEX-INUBE . I Edición de premios al Joven Talento Investigador en Biomedicina	3.000,00
Créd. Extr. nº 359	02.9220.46229	Subv. Nom. Ayto. Valencia de Alcántara. Actos del memorial proyecto Mem0ria Histórica Mina Terrias	14.731,75
		Total Créditos Extraordinarios	23.231,75
2.- Bajas de Créditos			
Partida	Denominación		
		Subvenciones CD a Entidades locales. Gastos Corrientes.	
	01.9121.46221	Órganos de Gobierno	23.231,75
		Total Bajas de Créditos	23.231,75

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.

2º.- La tramitación de los expedientes de subvenciones se llevará a cabo por la Unidad de Subvenciones dependiente del Área de Economía y Hacienda, en cuanto órgano gestor, formalizándose la concesión de las subvenciones a través de resolución de la Presidencia de esta Excm. Diputación Provincial de Cáceres.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

26º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 96/2022, POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL (SUBVENCIÓN NOMINATIVA A LA ASOCIACIÓN “MIAJADAS INCLUYE” PARA LA CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA SALA DE ESTIMULACIÓN MULTISENSORIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 96/2022, por Créditos Extraordinarios, destinado a conceder una subvención nominativa a la Asociación "Miajadas Incluye” para la creación y puesta en marcha de una sala de estimulación multisensorial para personas con discapacidad, por importe de 27.000,00 euros.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios y SEPEI, acuerda aprobar:



SECRETARÍA

Asuntos Generales

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 96/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la concesión de una subvención nominativa a la Asociación "Miajadas Incluye" para la creación y puesta en marcha de una sala de estimulación multisensorial para personas con discapacidad, por importe de 27.000,00 €, financiado con bajas de otra aplicación presupuestaria cuyos créditos se consideran reducibles, con el siguiente desarrollo:

1.- Créditos Extraordinarios			
	Partida	Denominación	Aumento
Créd. Extr. nº 360	01.2314.48150	Subv. Nom. Asoc."Miajadas Incluye". Gastos corrientes	4.000,00
Créd. Extr. nº 361	01.2314.78150	Subv. Nom. Asoc."Miajadas Incluye". Gastos de inversión	23.000,00
Total Créditos Extraordinarios			27.000,00
2.- Bajas de Créditos			
	Partida	Denominación	
	01.2314.48109	Subv. Nom. Asoc. Defensa Inclusión Educativa "ADIEEX"	4.000,00
	01.2314.78103	Subv. Nom. Asoc. Defensa Inclusión Educativa "ADIEEX". Gastos de inversión	23.000,00
Total Bajas de Créditos			27.000,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

27º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 97/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN (SEGUNDA MODIFICACIÓN DE ACTUACIONES DEL “PLAN DE PUEBLOS CON FUTURO” 2ª FASE).

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 97/2022, por Suplementos de Créditos, relativa a cambios del destino de las subvenciones concedidas dentro del Plan Pueblos con Futuro, fase II, por importe de 182.996,48 €.

Visto el informe preceptivo emitido por el Sr. Interventor, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1º.- Expediente de modificación presupuestaria nº 97/2022, por Suplementos de Créditos relativa a cambios del destino de las subvenciones concedidas dentro del Plan "Pueblos con Futuro", fase II, por importe de 182.996,48 € financiado con bajas de otras aplicaciones presupuestarias cuyos créditos se consideran reducibles, con el siguiente desarrollo:

1.- Suplementos de Créditos		
Partida	Denominación	Aumento
Supl.Créd. nº106	02.1532.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Pavimentación Vías Públ.	9.140,00
Supl.Créd. nº107	02.3120.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Centros residenciales	32.702,00
Supl.Créd. nº108	02.4312.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Mercados	47.049,00
Supl.Créd. nº109	02.4540.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Caminos vecinales	64.359,00
Supl.Créd. nº110	02.9330.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Gestión del patrimonio	24.044,00
Supl.Créd. nº111	02.9220.76220 Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Equipamientos	5.702,48
Total Suplementos de Créditos		182.996,48
2.- Bajas de Créditos		
Partida	Denominación	Minoración
02.4591.76220	Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Otras infraestruct.	38.845,14
02.3420.76220	Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Instalaciones deportivas	94.999,48
02.1710.76220	Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Parques y jardines	16.449,86
02.3330.76220	Subv. Aytos. Programa "Pueblos con Futuro". Equip. culturales y museos	32.702,00
Total Bajas de Créditos		182.996,48

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

28º.- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 3/2022, POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA (OARGT).



SECRETARÍA

Asuntos Generales

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 03/2022, por Suplementos de Créditos, en el Presupuesto del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, y el informe favorable del Sr. Interventor Delegado y el Sr. Interventor, el Pleno de esta corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda:

Aprobar el expediente de Modificación Presupuestaria nº 03/2022, por Suplementos de créditos, en el Presupuesto del Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, con el siguiente desarrollo:

1.- Suplementos de Créditos		
Partida	Denominación	Aumento
08.932.20200	Arrendamiento de edificios	10.000,00
08.932.20600	Equipos procesos de información (licencias)	50.000,00
08.932.21300	Reparaciones y conservac. de maquinaria, inst, y utillaje	20.000,00
08.932.22707	Trabajos auxiliares	100.000,00
08.932.46200	Transferencias al ayuntamiento de Plasencia	20.000,00
08.932.46201	Transferencias al ayuntamiento de Cáceres	15.000,00
08.932.62300	Adquisición de Maquinaria, instalaciones y utillaje	60.000,00
	Total Suplementos de Créditos	275.000,00

3.- Aplicación Remanentes Tesorería		
Partida	Denominación	Aumento
87000	Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales	275.000,00
	Total Aplicación Remanente Tesorería	275.000,00

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1.990, de 20 de Abril, se expondrá al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

29º.- MODIFICACIÓN DEL CATÁLOGO DE PROCEDIMIENTOS SOMETIDOS A FISCALIZACIÓN LIMITADA PREVIA (GUÍA DE FISCALIZACIÓN 2022).

“Visto que por Acuerdo de Pleno de 22 de diciembre de 2018 se resolvió, entre otras cuestiones:

“Primero.- Aprobar el establecimiento del régimen de fiscalización e intervención limitada previa de los gastos y obligaciones de la Diputación de Cáceres y de las entidades de su sector público sujetas a función interventora, de acuerdo con el artículo 13 del RD 424 / 2017.

Segundo.- Aprobar el catálogo los tipos de gastos y obligaciones sometidas a fiscalización e intervención limitada previa en régimen de requisitos básicos que se concretan en el Anexo de este acuerdo (Guía de Fiscalización). Cualquier otra tipología de gasto no enumerada expresamente en el Anexo estará sometida a fiscalización e intervención plena.”

Trascurrido un año desde la implantación, en enero de 2020 (Acuerdo de Pleno de 30/01/2020), se introdujeron algunas pequeñas modificaciones al catálogo de procedimientos vigente y se añadieron nuevos procedimientos no previstos en el anexo o guía inicial. A tal fin se elaboró la vigente “Guía de Fiscalización limitada previa 2020”.

Ahora, dos años y medio después de la última actualización, se ha creído conveniente introducir algunas novedades en relación al catálogo de tipos de gastos y obligaciones sometidos a fiscalización e intervención limitada previa. Los cambios que se proponen, se pueden resumir de la siguiente forma:

N) Inclusión en el régimen de fiscalización e intervención limitada previa de los siguientes expedientes de gasto:

1. Contratos de concesión de obra.
2. Contratos de concesión de servicios.
3. Expropiaciones forzosas.
4. En el apartado ya existente denominado Acuerdos Marco, contratos en el marco de un sistema dinámico, renombrando el apartado como Sistemas de Racionalización Técnica de la Contratación.

• Se ha completado, en el caso de expedientes de contratación, las fases del expediente ya existentes incluyendo:

I. En obras, suministros y servicios el Pago de primas o compensaciones a los participantes en el diálogo competitivo o a los candidatos o licitadores en el caso de renuncia a la celebración del contrato o desistimiento del procedimiento (fase ADO)

II. En suministros y servicios, además, los Abonos a cuenta (O)

• Se ha dado identidad propia a las transferencias no sujetas a la Ley de Subvenciones creándoles un apartado distinto y distinguiendo en función de si la aportación se destina a un ente dependiente o no o de si se trata de una cuota por pertenencia.

• De manera transversal en toda la guía, se ha incluido en el caso de que el expediente de gasto cuente con financiación afectada, la necesidad de que en el mismo conste mención expresa sobre la elegibilidad del gasto conforme al instrumento que lo financia.

• Para el caso concreto de expedientes de subvenciones mediante convocatorias en régimen de concurrencia competitiva, convocatorias en régimen de concesiones directas y nominativas mediante resolución/convenio, la necesidad de que, en su caso, conste en la norma que las regule pronunciamiento expreso sobre el cumplimiento o no de la normativa europea sobre Ayudas de Estado.

• Se ha estandarizado la redacción de algunas comprobaciones que, siendo la misma, tenía redacciones distintas según el apartado de la guía en que se encontrase.

SECRETARÍA

Asuntos Generales

- Se ha cambiado en la referencia a la normativa los acrónimos con los que se nombraba la norma por su forma mas correcta de:

tipoNorma /numNorma/año aprobación.

- En general, se han revisado todas las comprobaciones y referencias legislativas para actualizar y corregir errores.

Por todo lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta la Propuesta de la Presidencia y el Informe de Intervención de fechas 19 de julio de 2022 y vista la competencia del Pleno, en virtud del artículo 13 del Real Decreto 424/2017 de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local en consonancia con lo dispuesto en el 33.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

El Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión Informativa de Hacienda, Economía y Asistencia a Municipios, acuerda :

Primero.- Aprobar el catálogo de los tipos de gastos y obligaciones sometidas a fiscalización e intervención limitada previa en régimen de requisitos básicos que se concretan en el documento denominado "Guía de Fiscalización 2022" y determinar que cualquier otra tipología de gasto no enumerada expresamente en el mismo estará sometida a fiscalización e intervención plena.

Segundo.- Establecer como fecha de entrada en vigor del anterior acuerdo el día siguiente a la aprobación del mismo, quedando sin efecto el anexo o guía aprobada por Acuerdo de Pleno de treinta de enero de 2020.

Tercero.- Facultar a la Presidencia para cuantos actos, trámites y aclaraciones o interpretaciones sean necesarios para llevar a cabo el objeto de este acuerdo.

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, pregunta quién es el diputado no adscrito al que hace referencia la votación del dictamen sobre este punto.

Anuncia que su grupo cambiará el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

En cuanto a la pregunta del diputado, el señor presidente indica que se debe a un error de transcripción en las votaciones reflejadas en el dictamen.

30°.- RECTIFICACIÓN POR ERROR MATERIAL EN ACUERDO DE PLENO DE 26 DE MAYO DE 2022 DE EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N° 62/2022 POR CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS, EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

“Visto el expediente de Modificación Presupuestaria nº 62/2022, por Créditos Extraordinarios, relativo a la Concesión de subvenciones con carácter nominativo a

favor de entidades locales titulares de los Centros de Interpretación adscritos a la REDCI, por importe de 325.000,00 €, aprobado por acuerdo de pleno de 26 de mayo de 2022.

Detectado un error material en la codificación de una aplicación presupuestaria perteneciente a este expediente de modificación presupuestaria y de conformidad con el artículo 109.2 de la ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que establece que *"Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos"*.

Vista la conformidad por parte del Sr. Interventor a la rectificación indicada, el Pleno de esta Corporación, de conformidad con el dictamen de la Comisión de Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios, acuerda aprobar:

1) Donde dice:

1º) Expediente de modificación presupuestaria nº62/2022 por créditos extraordinarios, para conceder subvenciones nominativas destinadas a las entidades locales titulares de los Centros de Interpretación adscritos a la REDCI, por importe de 325.000,00 €, financiada con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:

		Subv. Nom. Ayto. Navatrasierra. Centro de	
Créd. Extr. nº 211	04.4320.46265	Interpretación	5.000,00

Debe decir:

1º) Expediente de modificación presupuestaria nº62/2022 por créditos extraordinarios, para conceder subvenciones nominativas destinadas a las entidades locales titulares de los Centros de Interpretación adscritos a la REDCI, por importe de 325.000,00 €, financiada con cargo al Remanente de Tesorería para Gastos Generales, con el siguiente desarrollo:"

		Subv. Nom. E.L.M. Navatrasierra. Centro de	
Créd. Extr. nº 211	04.4320.46865	Interpretación	5.000,00

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

INTERVENCIONES PREVIAS A LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO:

Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, interviene para cambiar el sentido del voto, pasando de la abstención al voto favorable.

II) PARTE DE FISCALIZACIÓN

31º.- DAR CUENTA DE RESOLUCIONES PRESIDENCIALES ADOPTADAS EN EL MES DE JUNIO DE 2022.

Resoluciones presidenciales adoptadas en el mes de junio de 2022.

SECRETARÍA

Asuntos Generales

Por orden de la presidencia, se da cuenta de las resoluciones presidenciales adoptadas, que han sido puestas a disposición de los señores Diputados para su examen. El pleno queda enterado de todas ellas, según mención.

32º.- ASUNTOS URGENTES.

Antes de pasar al turno de ruegos y preguntas, de conformidad con los artículos 91.4 y 97.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, de 28 de noviembre de 1986, el Pleno, por unanimidad, acordó incluir en el orden del día el siguiente asunto: “Expediente de modificación presupuestaria nº 100/2022 por suplementos de créditos en el presupuesto de esta Excm. diputación para aumentar la dotación de crédito para la convocatoria en régimen de concurrencia competitiva para instalación de oficinas y/o cajeros automáticos en poblaciones en riesgo de exclusión financiera.”

El señor Presidente justifica la urgencia del asunto: viene dada porque en el día de ayer se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia la base que regula el procedimiento administrativo para la lucha contra la exclusión financiera. Revisada la relación de municipios que aparecen en la convocatoria, y visto el documento que se había elaborado anteriormente, por un error uno de los municipios no está en el listado de la publicación del Boletín Oficial de la Provincia. Explica que para no tener que parar la convocatoria, la solución que se buscó ayer, hablando con el señor interventor, es hacer un suplemento de crédito para incluir al municipio que por error administrativo había quedado fuera de esa relación dentro de la convocatoria. Reitera que la urgencia viene dada por incluir a ese municipio y por no parar la convocatoria una vez que se ha iniciado el procedimiento de publicidad de la misma.

Sometida la urgencia a votación, y no habiendo más intervenciones, ésta se declara por unanimidad.

Se da cuenta del texto del acuerdo:

“ASUNTO: EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº100/2022 POR SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS EN EL PRESUPUESTO DE ESTA EXCMA. DIPUTACIÓN PARA AUMENTAR LA DOTACIÓN DE CRÉDITO PARA LA CONVOCATORIA EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA INSTALACIÓN DE OFICINAS Y/O CAJEROS AUTOMÁTICOS EN POBLACIONES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN FINANCIERA.

Considerado que según el artículo 82.2 del Real Decreto 2.568/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales (en adelante, ROF): “2. *En el orden del día de las sesiones plenarias sólo pueden incluirse los asuntos que hayan sido previamente dictaminados, informados o sometidos a consulta de la Comisión Informativa que corresponda.*”

No obstante lo anterior, y como excepción, el artículo 97.2 de dicho Real Decreto 2.568/1986 (ROF) prevé la posibilidad de usar “PROPOSICIONES” (que vayan incluidas en el orden del día de la sesión, sea ésta ordinaria o extraordinaria). Así,

según el tenor de dicho artículo 97.2: *“Proposición, es la propuesta que se somete al Pleno relativa a un asunto incluido en el orden del día, que acompaña a la convocatoria, en virtud del artículo 82.3 de este Reglamento de Organización y Funcionamiento. Contendrá tanto una parte expositiva o justificación, como un acuerdo a adoptar. No procederá entrar a debatir ni votar una proposición sin que previamente se haya ratificado, de acuerdo con el referido art. 82.3, la inclusión del asunto en el orden del día.”*

En este sentido, el citado artículo 82.3 del ROF dispone que: *“3. El Alcalde o Presidente de la Entidad Local, por razones de urgencia debidamente motivada, podrá incluir en el orden del día, a iniciativa propia o a propuesta de alguno de los portavoces, asuntos que no hayan sido previamente informados por la respectiva Comisión Informativa. Pero en este supuesto no podrá adoptarse acuerdo alguno sobre estos asuntos sin que el Pleno ratifique su inclusión en el orden del día.”*

Por todo lo anterior, primeramente se explica la razón de incluir la presente resolución en este pleno ordinario.

Al objeto de dotar de presupuesto para la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la instalación de oficinas y/o cajeros automáticos en poblaciones en riesgo de exclusión financiera y con población inferior a 20.000 hab de la provincia de Cáceres, ejercicio 2022, con objeto atender a las poblaciones en riesgo de exclusión financiera, por importe de 1.594.000 euros. Esta Diputación entiende que el acceso a los servicios bancarios básicos supone una condición necesaria para participar en la vida económica y social. Su falta constituye un obstáculo importante que limita la autonomía económica de las personas y que no solo les impide llevar una vida normal en la sociedad en la que viven, sino que también determina y condiciona su bienestar material.

A tales efectos se tramitó el expediente de modificación presupuestaria n.º 77/2022 por créditos extraordinarios, que fue aprobado por Acuerdo de Pleno de 29 de junio de 2022.

Con posterioridad a la tramitación de dicho expediente se ha tenido conocimiento de una ulterior solicitud que debiendo ser atendida a través de la citada convocatoria, da origen al expediente que ahora se propone, debiendo ser ampliado el crédito de la Convocatoria arriba mencionada en un importe igual a 43.333,30 €.

Dados los plazos establecidos para la resolución de esta convocatoria es por lo cual es urgente modificar el importe previsto inicialmente.

Por ello, según el citado artículo 82.3 del ROF, es necesario, someto a votación plenaria lo siguiente: *“Declarar la urgencia de ratificar la inclusión en el orden del día del pleno de 28 de julio de 2022 la aprobación del expediente de modificación de créditos n.º100/2022 por suplementos de créditos en el presupuesto de esta Excm. Diputación para financiar la modificación el aumento del presupuesto de la*

SECRETARÍA

Asuntos Generales

convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para instalación de oficinas y/o cajero automáticos en poblaciones en riesgo de exclusión financiera.

Y en base a la propuesta anterior, y de conformidad con los artículos 91.4 y 97.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, de 28 de noviembre de 1986, tras la correspondiente deliberación y aclaraciones, el Pleno, en sesión ordinaria de 28 de julio de 2022, por unanimidad, acordó incluir en el orden del día el asunto.

Una vez justificada además la urgencia del mismo, el Pleno de la Corporación acuerda:

PRIMERO: Aprobar el expediente de MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA por suplementos de créditos que se financia con aplicación de remanente general de Tesorería para gastos generales, con la siguiente distribución:

		1.- Suplementos de Créditos		
Partida		Denominación		Aumento
		Convoc. Subv. Instalación de oficinas y/o cajeros en poblaciones en riesgo de exclusión financiera		43.333,30
Supl.Créd. nº112	02.9220.77900	Total Suplementos de Créditos		43.333,30
		2.- Aplicación Remanentes Tesorería		
Partida		Denominación		
		Aplicación Remanente Tesorería Para Gastos Generales		43.333,30
87000		Total Aplicación Remanente Tesorería		43.333,30

Referido acuerdo de conformidad con lo determinado en el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 38 del Real Decreto 500/ 1990, de 20 de abril, se expone al público por un período de quince días hábiles, y en caso de que en dicho plazo no se produjesen reclamaciones se entenderá aprobado definitivamente.”

Sometido a votación, el acuerdo se adopta por unanimidad.

En cuanto al fondo de la cuestión (intervenciones sobre el acuerdo en sí) se remite a lo dicho sobre la urgencia.

33º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

El señor Presidente da la palabra a los señores diputados que la solicitan:

1º.- Don Isidro Arrojo Batuecas, diputado del grupo Popular, quiere felicitar al señor presidente por su capacidad de síntesis y comenta que sería injusto si no felicita a

los portavoces por sus magníficas intervenciones, a los tres, “ha sido un pleno buenísimo”. Desea un merecido descanso el mes de agosto a los miembros de la corporación y al personal que se las tome.

Indica que va a hacer unas preguntas un poco técnicas: si se le pueden responder ahora bien, sino ruega que se le conteste por escrito.

La primera es sobre el plan emplea. Comenta que los ayuntamientos han recibido la comunicación del plan emplea 2023 y plantea dos cuestiones: a su grupo le llama la atención que en ese plan no aparezcan ni Cáceres ni Plasencia y no sabe si la corporación tiene pensado incluirlos o no. Además, solicita que se les envíe la regla de cálculo que se ha utilizado para la asignación a cada municipio, pues ya adelanta que hay alguna, como en Abertura, que está mal porque si el total son veintidós mil euros y la aportación municipal es el diez por ciento no pueden ser cuatro mil euros como figura en la tabla.

En segundo lugar, respecto al plan activa: ruega que se les envíe la forma de cálculo para la asignación de la cantidad a cada municipio, ya que hay bastantes alcaldes que les están preguntando por qué esa asignación y les comenta que de momento no lo sabe, pues puede ser por libre albedrío de la corporación, del equipo de gobierno, supone.

Y en tercer lugar, sobre las bases que salieron publicadas ayer del plan de exclusión financiera: el último documento es un anexo de los ayuntamientos que están interesados en adherirse a ese convenio y en las bases no figura nada, aunque supone que quizá lo comuniquen, del plazo que tienen los ayuntamientos para adherirse a estas subvenciones.

2º.- Don Antonio Bohigas González, portavoz del grupo Ciudadanos, quiere dar la bienvenida al señor Rey Galán y al señor Fernández Macarro como portavoz y viceportavoz, desea que su andadura en este nuevo cometido sea muy fructífera. Se despide, entre comillas, del señor Sánchez Juliá: comenta que han sido tres años juntos y que por mucho que quieran separarlos no son capaces. Añade que ha sido un placer estar con él.

Indica el diputado que, aunque no tenía pensado decirlo, con todo lo que se ha sufrido en el último mes con los incendios le gustaría hacer una pequeña reflexión por la solidaridad y la pena con toda la gente, con todos los alcaldes, concejales y todos los habitantes de los pueblos que han sufrido los incendios. Su admiración a los bomberos forestales, los ciudadanos que han ayudado a la extinción, a la UME, etc. Da las gracias por el tremendo esfuerzo y señala que queda mucho verano y hay que ser prudentes porque la cosa se puede complicar ya que se quema lo más importante que tenemos, la esencia de lo más íntimo y lo máspreciado. Hace un llamamiento para que, en la medida de lo posible, se pueda visitar a todas las zonas afectadas pues lo pueden necesitar ya que se ha quemado una muy pequeña parte de la provincia y hay mucho verde todavía.

3º.- Don Sergio Rey Galán, portavoz del grupo Popular, no tiene ningún ruego ni ninguna pregunta pero si se le permite quiere agradecer a quien ha sido hasta hoy el portavoz del grupo Popular, al señor Sánchez Juliá: por el trabajo y por la labor desarrollada en el grupo. Seguirá desarrollándola como compañero pero en este caso, por otras atribuciones, ha dejado la portavocía. Reitera el agradecimiento en nombre de su grupo por todo ese desempeño y esa atención a todos los compañeros que ha tenido.

Por otro lado, dice, ha visto ‘caras raras’ el comienzo de este Pleno y conforme iba pasando el pleno que se iban ampliando las sonrisas en el salón...indica que hoy es



SECRETARÍA

Asuntos Generales

el último pleno antes del periodo vacacional que tienen todos y sólo quiere quedar constancia y recordar que todos los que componen el pleno han sido elegidos por los concejales de todos y cada uno de los pueblos y los partidos judiciales de la provincia, y si fueron elegidos fue para que representaran a los pueblos, a los vecinos y ahí no hay ideologías ni hay siglas; por lo tanto, hoy ha sido un pleno 'del sí' y por su parte van a poner todo el empeño para poder trabajar junto al equipo de gobierno y quieren que el equipo de gobierno pueda contar, como ha hecho hasta ahora pero avanzar aún más, con el grupo Popular no para que hagan política sino para que atiendan las verdaderas demandas y dificultades que tienen los pueblos de la provincia, pues al final es por lo que les votaron y eligieron, para representar a esa parte que tienen como diputados y diputadas de la Diputación de Cáceres. Por lo demás, desea a todos un feliz verano a los que puedan descansar y a los que tienen pueblo a trabajar.

El señor Presidente pasa a responder las cuestiones planteadas por los señores diputados:

1º.- Al señor Arrojo Batuecas, sobre el plan activa de empleo 2023, le responde que esa comunicación que han recibido todos los ayuntamientos es para empezar a planificarlo y plasmarlo en los presupuestos de 2023. Sobre Cáceres y Plasencia: comenta que nunca han formado parte de lo que era el plan activa ordinario de la propia Diputación. Cuando han estado en el plan de empleo han sido planes especiales, como a consecuencia del COVID, obras de infraestructura o programas de infraestructura como consecuencia del COVID...pero del plan activa, tal y como se conoce habitualmente, nunca han formado parte ni Cáceres ni Plasencia y del plan de empleo normal de Diputación tampoco, entonces se sigue el mismo criterio.

Sobre los criterios que se habían seguido para hacer las asignaciones económicas tanto en un plan como en otro. Indica que como comentaba el señor Arrojo que si no tenía la contestación se la hiciese llegar y así lo hará, hablará con el diputado responsable del plan y le enviarán al grupo esos criterios que se han fijado para hacer la distribución.

Sobre la exclusión financiera, explica que en las bases que se publicaron vienen los municipios, cuarenta y uno más el que se ha incluido en el suplemento: cuarenta y dos. La entidad financiera que se presente al concurso y lo gane, tendrá que asumir prestar el servicio en esos cuarenta y dos municipios que aparecen en el anexo como beneficiarios. Sobre el plazo que van a tener: señala que dependerá mucho de la situación donde los ayuntamientos, los alcaldes, tengan disponibilidad para la adecuación del local donde vayan a poner la entidad financiera o el cajero. Añade que, por tanto, no un plazo sino la diligencia y la coordinación que tiene que haber tanto por la entidad financiera que se le adjudique el plan como por la propia Diputación con los ayuntamientos. Es decir, concluye, que un plazo un sí no, sino que dependerá de la disponibilidad y la situación de infraestructuras y acondicionamiento que tengan las instalaciones que se pongan a disposición de la entidad financiera para adaptarla a prestar ese servicio financiero.

2º.- Al señor Bohigas, sobre los incendios forestales, quiere hacer también ese reconocimiento a los profesionales y la sociedad civil, que han trabajado en los incendios forestales que se han tenido hasta ahora. Añade que evidentemente el verano no ha acabado y no se sabe cómo se va a desenvolver esto. Por tanto, comenta, estará todo el mes de agosto y no tienen ningún inconveniente, en alguna de las mañanas que esté en el despacho, sentarse un rato y compartir un café.

3º.- Al señor Rey, sobre la reflexión que ha hecho, le responde que es una reflexión que comparte, pues se deben todos, como alcaldes y responsables políticos municipales, a los vecinos y vecinas y en su conjunto como diputados a los vecinos y vecinas de todos los municipios de la provincia de Cáceres.

Decía al inicio del Pleno que había habido siempre con el señor Sánchez Juliá un buen clima, aparcando o salvando esas diferencias políticas que están ahí, que es fruto del planteamiento lógico de política y tienen que saber en qué campo están jugando, el campo de la política, pero salvando esas diferencias que hay, reitera, cree que el entendimiento que ha habido en los tres años de legislatura (ya algo más) ha sido correcto, y el grupo Socialista, tanto desde la portavocía como desde la presidencia, mantendrán esa relación y esa cordialidad sin ningún tipo de problemas.

Don José Ángel Sánchez Juliá, diputado del grupo Popular, quiere agradecer las palabras que han tenido los portavoces y el señor presidente hacia su persona. Señala que lo han hecho lo mejor que lo han podido hacer y considera que la voluntad que tienen todos es sacar lo mejor para la provincia. Añade que no es una despedida, no se va a ir, pero quiere agradecer tanto la disposición política como el trato personal que todos y cada uno de los diputados han tenido con él cuando ha tenido que desempeñar las responsabilidades que le han sido encomendadas. Está seguro de que con la nueva dirección del grupo Popular si no van a ser iguales, seguramente serán bastante mejor, ya que conoce la capacidad de diálogo de sus compañeros.

El señor Presidente desea a todos unas felices vacaciones y un feliz verano.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, el señor presidente levanta sesión, siendo las doce horas y dieciséis minutos, de todo lo cual, como secretario, doy fe.