



**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL
AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 30 DE NOVIEMBRE DE 2018.**

En Añora, siendo las doce horas y treinta y ocho minutos del día 30 de noviembre de 2.018, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Añora sito en Plaza de la Iglesia nº 1, se reúnen, al objeto de celebrar sesión extraordinaria del Ayuntamiento Pleno:

Presidente: D. Bartolomé Madrid Olmo,

Concejales y Concejales:

Don Rafael José Bejarano García
Doña María Isabel Bejarano Muñoz de la Peña
Doña María Dolores Benítez Calero
Doña Ana María Muñoz García
Don Raúl Caballero Merino
Doña Elisabeth Sánchez Jurado
Don José Manuel Ríos (se incorpora a las 12,45 h.)

Secretario-Interventor: Don Juan Luis Pastilla Gómez.

No asiste: Don Luis Cañuelo Pedrajas.

Tras comprobarse la asistencia requerida para la válida constitución del Pleno, es abierta la sesión por el Sr. Presidente, en primera convocatoria, procediéndose a continuación a tratar los asuntos incluidos en el orden del día.

1.- APROBACIÓN SI PROCEDE DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES.

Sobre las actas remitidas el Sr. Secretario advierte de la existencia de un error numérico en el punto 5 del Acta del 31 de octubre de 2018, no formulándose otras observaciones, el Sr. Alcalde somete a votación aprobación de las Actas remitidas, adoptándose por unanimidad el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar el Acta de la sesión extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 31 de octubre de 2.018, con la siguiente rectificación:

En el acuerdo primero, apartado I del punto nº 5 del Acta sobre la “Aprobación del expediente de modificación de créditos 5/2018 del Ayuntamiento de Añora”, **donde dice:**

<i>912-12009 Admon. General – retribuciones funcionarios</i>	<i>293,00</i>
<i>912-13000 Admon. General – retribuciones personal laboral fijo</i>	<i>149,00</i>

Debe decir:

<i>920-12009 Admon. General – retribuciones funcionarios</i>	<i>293,00</i>
<i>920-13000 Admon. General – retribuciones personal laboral fijo</i>	<i>149,00</i>

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Segundo. Aprobar el Acta de la sesión extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 6 de noviembre de 2.018.

2.- ADOPCIÓN DE ACUERDO PARA LA RECUPERACIÓN DE COMPETENCIAS DELEGADAS EN MATERIA DE TRÁFICO.

El Sr. Alcalde explica que al disponer ahora el Ayuntamiento de medio suficientes, con la incorporación de los dos Vigilantes Municipales, se propone recuperar las competencias en materia de tráfico que fueron delegadas en su día.

Don Raúl Caballero y Elizabeth Sánchez preguntan al Sr. Alcalde cómo se va a actuar en el desempeño de esa competencia y con qué procedimiento, señalando que tienen conocimiento que ya se ha puesto una denuncia.

El Sr. Alcalde indica que no tiene conocimiento de la denuncia a la que se refieren e informa que el procedimiento a seguir será el que establezca la normativa aplicable.

Concluido el debate el Sr. Presidente somete a votación el dictamen de la Comisión Informativa General celebrada el 29 de noviembre de 2018, adoptándose, por cinco votos a favor del Grupo Popular y tres abstenciones del Grupo Socialista y Añora Unida, el siguiente acuerdo:

Mediante acuerdo adoptado por el Pleno el 27 de marzo de 2014, el Ayuntamiento de Añora delegó la competencia de sancionar las infracciones a normas de circulación cometidas en vías urbanas en la Subdelegación del Gobierno de Córdoba, para que sean ejercida por órgano competente que proceda.

Actualmente han cambiado las circunstancias que motivaron tal decisión, ahora el Ayuntamiento ya dispone de medios suficientes para asumir dicha competencia, debido a que el 23 de abril del presente año tomaron posesión dos funcionarios de carrera con la categoría de Vigilantes Municipales.

En base a lo expuesto el Ayuntamiento Pleno acuerda:

La revocación de la delegación de competencias, aprobada por acuerdo del Ayuntamiento Pleno el día 27 de marzo de 2014, a favor de la Subdelegación del Gobierno para la sanción de infracciones a normas de circulación cometidas en vías urbanas de nuestra localidad y ejercida por la Jefatura Provincial de Tráfico.

La citada competencia será ejercida a partir ahora por el Sr. Alcalde, órgano competente en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Notificar el presente acuerdo a la Subdelegación del Gobierno a los efectos oportunos.

3.- APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 6/2018.

Al estar dictaminado el presente acuerdo por la Comisión Especial de Cuentas celebrada el 29 de noviembre de 2018 y no suscitándose debate, el Sr. Presidente lo somete directamente a votación, adoptándose, por cinco votos a favor del Grupo Popular y tres abstenciones de los Grupos Socialista y Añora Unida, el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de los créditos del Presupuesto del Ayuntamiento de Añora del presente ejercicio nº 6/2018, en los siguientes términos:

I.- PROPUESTA DE LAS MODIFICACIONES DE CRÉDITO: SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS

Aplicación presupuestaria y denominación	Suplemento de crédito.
151-46130, Urbanismo- transferencia a Diputación Programa Planeamiento Urbanístico	1.656,00
231-41010, Servicios Asistenciales- Transferencia a Residencia Ayuda a domicilio	39.000,00
323-13102, Guardería- Contratación personal	800,00
323-16002, Guardería- Seguridad Social personal	150,00
334-22610, Cultura- Gastos de actividades culturales	20.000,00
338-22613, Fiestas populares- Concertada Diputación Serv. Artistas IBERIC-FEST	9.000,00
338-22615, Fiestas populares- Feria de agosto y día de la Virgen	5.900,00
340-13100, Deportes- Contratación personal laboral deportes	700,00
340-22612, Deportes- Olimpiadas rurales y miniolimpiadas	17.560,00
342-13100, Piscina municipal- Retribuciones personal	2.700,00
342-21250, Piscina municipal- Funcionamiento y mantenimiento	4.000,00
920-13100, Administración general, retribuciones personal laboral temporal	10.000,00
920-16002, Administración general, Seguridad Social personal laboral temporal	6.700,00
TOTAL SUPLEMENTOS DE CRÉDITOS	118.166,00

La modificación total de créditos asciende a 118.166,00 €

II.- FINANCIACIÓN DE LAS MODIFICACIONES DE CRÉDITOS:

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Bajas de créditos

Aplicación presupuestaria de gastos y denominación	Bajas de crédito.
150-61927, Urbanismo- aportación municipal inversiones en infraestructuras	6.000,00
150-62300, Urbanismo- Compra de maquinaria y utillaje	6.000,00
151-22706, Urbanismo- Honorarios redacción de proyectos y direcciones de obra	15.000,00
1532-61023, Vías públicas- Señalización y ordenación urbana	4.000,00
165-61906, Alumbrado público- Inversiones Infraestructura de alumbrado público	2.000,00
432-22635, Promoción turística- actividades proyecto ADEHESA	3.000,00
454-61005, Caminos- Actuaciones mantenimiento caminos rurales	3.066,00
492-22625, Gestión del conocimiento- Jornadas Smart Rural	6.100,00
492-22627, Gestión del conocimiento- Mantenimiento Zona ERI	10.000,00
492-63240, Gestión del conocimiento- Reforma Aula de Juventud	4.000,00
TOTAL BAJA DE CRÉDITOS	59.166,00

Mayores Ingresos

Aplicación presupuestaria de gastos y denominación	Mayores Ingresos
11300, IBI de naturaleza urbana	20.000,00
46130, Diputación, Ayuda a domicilio IPBS	39.000,00
TOTAL MAYORES INGRESOS	59.000,00

La financiación total de la modificación de créditos asciende a 118.166,00€

Segundo. Exponer al público el acuerdo de aprobación inicial de modificación de créditos, en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia por el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación en éste, poniendo a disposición del público la correspondiente documentación, durante cuyo plazo los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Considerar definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos, si durante el citado período no se hubiesen presentado reclamaciones.

Una vez aprobadas definitivamente las modificaciones presupuestarias, se publicará en la forma establecida.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



4.- APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 7/2018, DE INVERSIONES FINANCIERAMENTE SOSTENIBLES.

El Sr. Alcalde manifiesta que la modificación propuesta ha sido dictaminada por la Comisión Especial de Cuentas y añade que son las inversiones a las que se va a destinar el superávit presupuestario de 2017.

A continuación el Sr. Portavoz del Grupo Socialista pregunta al Sr. Alcalde el motivo por el que el Ayuntamiento de Dos Torres se ha retirado del Convenio de Colaboración.

Don Bartolomé Madrid le responde que el Ayuntamiento de Dos Torres se ha comprado una motoniveladora y quiere estar haciendo actuaciones en sus caminos durante todo el año. Se ha alcanzado y firmado un acuerdo sobre la maquinaria existente y este Ayuntamiento continuará actuando en el mantenimiento de caminos en colaboración con el Ayuntamiento de Villanueva del Duque.

Seguidamente el Sr. Presidente somete a votación el dictamen, adoptándose, por cinco votos a favor del Grupo Popular y tres abstenciones de los Grupos Socialista y Añora Unida, el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar inicialmente la modificación de los créditos del Presupuesto del Ayuntamiento de Añora del presente ejercicio nº 7/2018, al objeto de destinar parte del superávit presupuestario a la financiación de inversiones financieramente sostenibles al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los siguientes términos:

1.º- Créditos extraordinarios en las partidas que se detallan a continuación:

Aplicación presupuestaria y denominación	Crédito
136-63330, Adquisición de maquinaria agrícola, tractor	25.000,00
1532-63110, Finalización pavimentación calle Madrid	20.000,00
342-63320, Equipamiento del gimnasio municipal	35.000,00
933-63251, Terminación y equipamiento Centro Socio-Cultural	30.000,00
933-63265, Terminación y equipamiento de Centro de Especialización de la Dehesa del Parque San Martín	60.000,00
TOTAL CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS	170.000,00 €

2.º- Financiar las expresadas modificaciones de la siguiente forma:

Remanente de Tesorería para gastos generales

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Aplicación presupuestaria y denominación	Mayores Ingresos
87000, Remanente de Tesorería para gastos generales	170.000,00
TOTAL REMANENTE	170.000,00

Segundo. Exponer al público el acuerdo de aprobación inicial de modificación de créditos, en el tablón de anuncios y en el Boletín Oficial de la Provincia por el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación en éste, poniendo a disposición del público la correspondiente documentación, durante cuyo plazo los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Considerar definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos, si durante el citado período no se hubiesen presentado reclamaciones.

Una vez aprobadas definitivamente las modificaciones presupuestarias, se publicará en la forma establecida.

5. APROBAR PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE AÑORA

El Sr. Alcalde expone que dentro del proceso de implantación del Plan de Igualdad, se ha redactado el Protocolo de actuación ante el acoso que se somete a aprobación. Añade que es bueno tener aprobado este protocolo, a pesar de que hasta la fecha no ha sido necesario actuar por este motivo.

No suscitándose debate el Sr. Presidente somete a votación el dictamen aprobado por la Comisión Informativa General, adoptándose, por siete votos a favor del Grupo Popular y del Grupo Socialista y una abstención de Añora Unida, el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar el Protocolo de actuación ante el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo, dirigido a todo el personal del Ayuntamiento de Añora y del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de Añora, cuyo texto íntegro figura como Anexo al presente acuerdo.

Segundo. Hacer pública la aprobación del presente Protocolo mediante anuncio insertado en el Boletín Oficial de la Provincia, y exponer al público el contenido íntegro del Protocolo en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

ANEXO

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE AÑORA

1.- JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (artículo 10); «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a 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); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan entre otras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, estableciendo en su Título IV, que se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, en su artículo 48 establece que «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

También la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 30:

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

En el mismo sentido se promulga 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, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b). En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad y una obligación del Ayuntamiento de Añora prevenir y sancionar cualquier actuación que viole el derecho de los empleados y empleadas públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

El Ayuntamiento de Añora se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar, controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas sean conocidas suficientemente por todo su personal.

2.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona y de dar cumplimiento a la normativa al efecto, el Ayuntamiento de Añora y sus Organismos Autónomos reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Por un lado, mediante el compromiso de no aceptabilidad de este tipo de conductas, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. Por ello, resulta oportuno promover la elaboración de un procedimiento de actuación que implique la información y sensibilización previa sobre el tema, y en el que se establezcan las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir y/o evitar en lo posible, las conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo del

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Ayuntamiento de Añora y sus Organismos Autónomos, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

Este procedimiento de actuación se constituiría como la herramienta dirigida a la prevención, tratamiento/mediación, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo que puedan surgir en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Añora y sus Organismos Autónomos, y se llevaría a cabo con las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad exigidas. Todo ello, sin perjuicio del ejercicio, por quien lo considere oportuno, de las correspondientes acciones legales que le amparen.

Con el fin de asegurar que todos los empleados y empleadas públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, y considerando que las conductas constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo no sólo perjudican a las personas directamente afectadas, sino que igualmente repercuten en su entorno más inmediato (familiar y social) y en el conjunto de la entidad, el Ayuntamiento de Añora y sus Organismos Autónomos se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de este tipo de situaciones en el trabajo, así como a afrontar estas situaciones una vez suscitadas, con el fin de eliminarlas o, en el peor de los casos, conseguir que produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Tolerancia cero hacia la conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento de Añora y Organismos Autónomos, se comprometen a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de confidencialidad, objetividad y neutralidad.

Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Igualmente, el Ayuntamiento de Añora y Organismos Autónomos garantizarán la indemnidad frente a posibles represalias de las personas que denuncien un acoso moral, sexual y/o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

Se garantizará la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

3.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo, es establecer un procedimiento de actuación ante las posibles situaciones que por acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, pueda sufrir en el ámbito de su trabajo, cualquier trabajador o trabajadora al servicio del Ayuntamiento de Añora, sus Organismos Autónomos y los demás entes instrumentales que puedan constituirse.

El presente procedimiento no será de aplicación al servicio de Vigilancia Municipal, en base a lo establecido en el artículo 3.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando en un centro de trabajo del Ayuntamiento de Añora y Organismos Autónomos desarrollen actividades, tanto personal municipal como de las empresas externas contratadas así como entidades, que como medio propio y servicio técnico reciban el encargo de realizar determinadas prestaciones, en aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 24 y en su normativa de desarrollo (R.D. 171/2004 de 30 de enero), se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a. Las empresas externas contratadas y entidades que reciban los encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

b. Cuando se produzca un caso de acoso en el cual estén implicados personal del Ayuntamiento, de sus Organismos Autónomos y de la empresa externa contratada, o entidad a la que se efectúa el encargo, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo. En todo caso, se comunicará convenientemente, por el procedimiento establecido, a la Presidencia de la Comisión de valoración del acoso laboral.

4.- DEFINICIONES. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN

4.1.- Definición de Acoso Moral en el Trabajo.

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud". (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Aspectos a desarrollar de esta definición.

Se lleva a cabo la aclaración de los siguientes elementos que componen la definición de Acoso Moral o psicológico en el Trabajo:

Por Conductas de violencia psicológica se entenderá aquellos actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador o trabajadora y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

En cuanto a las partes implicadas, concurrirán principalmente dos: acosadora y acosada. Pudiendo dirigirse la conducta de acoso hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal, también hay que considerar la presencia de testigos, cuyo comportamiento podrá ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).

En cuanto a la temporalidad de frecuencia y duración en el tiempo de estas acciones o conductas, entenderemos que deben producirse de forma reiterada, excluyendo los hechos o conflictos aislados entre trabajadores/as, ya que se trata de acciones que obedecen a un propósito o efecto concreto (crear vacío laboral o menoscabo en su dignidad). Por ello mismo, la exposición a estos comportamientos debe producirse durante un periodo de tiempo prolongado, que implique una repetición o periodicidad regular.

En cuanto al tipo de relación, debe existir entre las partes implicadas una asimetría de poder, no necesariamente jerárquica, que será la que permita que el proceso de Acoso psicológico en el trabajo se materialice. Esta posición asimétrica podrá ser formal (por dependencia jerárquica, por ejemplo), o bien informal (por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad en la empresa, etc.)

En cuanto al marco donde se produce, éste deberá ser el de una relación laboral y como cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral, estas acciones y comportamientos de acoso moral en el trabajo podrán generar daños para la salud de los trabajadores/as expuestos.

También se define el Mobbing como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de otro u otros, que se comportan con él/ella cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del trabajador/a.

Delimitación del concepto.

No tendrán la consideración de acoso moral:

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Moral.

Las acciones de violencia en el trabajo que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo (por ejemplo un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Aquellas conductas que aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos, como el estilo de mando autoritario por parte de los/las superiores, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas. No obstante, estas situaciones deberán ser tratadas en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales.

En el **Anexo I**, con el fin de ayudar a identificar con más claridad el riesgo, se establece, a modo orientativo y no cerrado, un inventario de conductas constitutivas y no constitutivas de acoso moral.

4.2.- Definición de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



4. 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.»

Además, en el Art. 8 de la citada Ley se establece que <<constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad>>.

Tipos de acoso sexual:

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

Acoso de Intercambio. Es un tipo de acoso que produce un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Pueden ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

Acoso Ambiental. Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada.

La Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere a una conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado”. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras).

En el **Anexo II**, con el fin de ayudar a identificar con más claridad el riesgo, se establece, a modo orientativo y no cerrado, un inventario de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como circunstancias agravantes de estas situaciones.

5.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1.- Acciones preventivas

Las actuaciones preventivas que se llevarán a cabo para evitar la aparición del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Añora y sus organismos autónomos, serán las siguientes:

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



El Ayuntamiento de Añora y Organismos Autónomos, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello elaborará el procedimiento a seguir ante este tipo de supuestos y constituirá un órgano asesor, encargado de la valoración e intervención en estos casos, que será denominado **“Comisión de valoración del acoso laboral”**.

Se establecerán los mecanismos para garantizar el conocimiento efectivo de este procedimiento por todo el personal Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, dejando claro que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la organización.

Todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Añora y de los Organismos Autónomos tendrán el compromiso de rechazar cualquier conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, y la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que se ejerza el respeto por la dignidad de la persona.

El Servicio de Vigilancia de la Salud podrá identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud del personal al servicio del Ayuntamiento y Organismos Autónomos, derivadas de este tipo de conductas, y proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas.

5.2.- Actuación e intervención ante los casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

5.2.1.- Iniciación del procedimiento y escrito de comunicación.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación/denuncia del caso a la Comisión de valoración mediante el escrito (según modelo recogido en **Anexo III**), que podrá ser presentado por:

La persona, presuntamente acosada, o bien por su responsable inmediato u otra persona de su entorno laboral que tenga conocimiento de los hechos, o por delegados de prevención que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, representan a las trabajadoras y trabajadores, con funciones específicas en esta materia.

Para garantizar la máxima confidencialidad, el escrito de comunicación, junto con la documentación que se considere oportuna, deberá ser presentado en sobre debidamente cerrado en el Registro del Ayuntamiento o en cualquiera de los registros previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2018, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, e irá dirigido a la Presidencia de la “Comisión de valoración del acoso laboral”. El sobre cerrado irá acompañado de una instancia de registro (según modelo recogido en **Anexo IV**), donde se indicará la persona remitente, la destinataria, la fecha de entrega y la firma, este documento será objeto material del número de registro de la entidad.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



5.2.2.- Comisión de valoración del acoso laboral.

1º La Comisión de valoración del acoso laboral es el órgano colegiado, encargado de decidir la admisión o no a trámite de la comunicación de un posible acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, de su investigación y de la adopción de las decisiones y actuaciones necesarias.

2º Esta Comisión paritaria estará constituida por:

Presidente/a: Quien desempeñe la Secretaría General del Ayuntamiento de Añora, o persona en quien delegue.

Cuatro Vocales designados por el Alcalde:

1. Concejal/a Delegado/a en materia de igualdad.
2. Técnico de Servicios Sociales de la Zona de Trabajo Social del IPBS.
3. Un representante del personal funcionario.
4. Un representante del personal laboral.

3º Sin perjuicio de los/las miembros que la componen, la Comisión podrá estar asistida para el desarrollo de sus funciones por asesores técnicos especializados.

4º Los/las miembros de la Comisión estarán sujetos a las condiciones de abstención y recusación según lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.2.3.- Admisión o inadmisión del escrito de comunicación.

1º La Presidencia de la Comisión, en el plazo máximo de diez días naturales, a contar desde el siguiente a la fecha de recepción de la comunicación del caso, convocará a las personas miembros de la Comisión de valoración que, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, valorarán la admisión o no a trámite de la comunicación.

2º Inadmisión.

La Comisión no admitirá a trámite la comunicación por resultar evidente que lo planteado no guarda relación alguna con un supuesto de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. La Comisión de valoración informará motivadamente, en el plazo de diez días, a la persona comunicante. Asimismo, en el supuesto de que la presidencia de la Comisión haya sido delegada en otro/a funcionario/a, se elevará al Secretario General del Ayuntamiento la comunicación por si fuese constitutiva de otra conducta sancionable.

3º Admisión.

Código seguro de verificación (CSV):



5008 950F AA9F 4A27 800F

5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Si la comunicación se admite a trámite, la Comisión notificará dicha admisión a la persona comunicante, a la persona presuntamente acosada en caso de no coincidir, y a la persona presuntamente acosadora, procediendo a iniciar la tramitación del caso en orden a efectuar su indagación y valoración. Igualmente, se procederá a informar a la Secretaria General del Ayuntamiento, en el caso de que la Presidencia de dicha Comisión haya sido delegada en otro/a funcionario/a.

La Comisión de valoración comenzará la tramitación solicitando la información que considere oportuna, relativa a posibles antecedentes o indicadores de interés para el presunto caso de acoso. Del mismo modo podrá solicitar la elaboración de informes relativos a las personas involucradas en la investigación, tales como exámenes de salud, evaluación de riesgos psicosociales, grado de afectación psicológica, etc., a fin de detectar posibles secuelas derivadas del presunto acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. Todo ello, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. El carácter de dichos informes no será obligatorio para las personas implicadas.

En el proceso de investigación, tanto la persona presuntamente acosada como la presuntamente acosadora podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección: sindicatos, asesor/a jurídico/a, asistencia psicológica...etc.

Las entrevistas serán llevadas a cabo por las personas que determine la Comisión de valoración en la sesión de admisión a trámite de la comunicación.

La Comisión de valoración podrá proponer medidas cautelares de protección a las personas presuntamente acosadas, u otras medidas oportunas y proporcionadas con la situación.

En todo caso, la evaluación de la comunicación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto acosada como persona presuntamente acosadora.

5.2.4. Informe de valoración

Al finalizar esta investigación, la Comisión de valoración emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Secretaría General del Ayuntamiento y a las personas afectadas en este proceso, en el caso de que la presidencia de dicha comisión haya sido delegada en otro/a funcionario/a.

La Comisión de valoración emitirá el informe de valoración, en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la sesión en la que se admita a trámite la comunicación, siempre que se hayan emitido los informes técnicos solicitados dentro de dicho plazo. Dicho informe contemplará alguna de las siguientes propuestas:

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

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Desistimiento del/la comunicante, salvo que de oficio se decidiera continuar la investigación de la misma.

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Que, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación.

2. Si del informe se deduce la existencia de indicios de hechos constitutivos de delito, se dará traslado al Ministerio Fiscal y se procederá a la suspensión de este expediente hasta la resolución definitiva del procedimiento judicial que pudiera incoarse.

Durante este tiempo, Alcaldía, como jefatura superior de personal del Ayuntamiento, podrá establecer medidas cautelares y/o correctoras de la situación.

3. Si del informe se deduce la existencia de indicios de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, no constitutivos de delito, se derivará a la Alcaldía del Ayuntamiento para que, en su caso, inicie la tramitación de un expediente disciplinario, así como la aplicación, si procede, de medidas cautelares y/o correctoras de la situación. Dicho expediente se aplicará en los mínimos plazos posibles y mientras seguirán en vigor las medidas cautelares propuestas.

4. Si del análisis del caso se dedujeran conductas, ajenas al acoso moral, sexual o por razón de sexo, que pudieran estar tipificadas en la normativa vigente, la Comisión de valoración derivará sus actuaciones a la Alcaldía del Ayuntamiento, con el fin de que realice las actuaciones que considere necesarias para aclarar las mismas.

5.2.5.- Aplicación y seguimiento de las medidas propuestas

En todo caso, será función de la Alcaldía del Ayuntamiento, en el ámbito de sus competencias, llevar a cabo las correcciones y medidas a aplicar que resulten de la investigación, debiendo ser su ejecución inmediata.

Independientemente, la persona denunciante, si lo considera oportuno, podrá emprender las acciones legales que, en su caso, correspondan, de forma paralela o al término del procedimiento abierto.

En el periodo comprendido en los 6 meses siguientes a la emisión del Informe de Valoración indicando la existencia de indicios de acoso moral, sexual o por razón de sexo, las personas miembros designadas por la Comisión de valoración llevarán a cabo el seguimiento de las medidas correctoras que hayan sido propuestas para normalizar la situación, a fin de comprobar su efectividad.

La Comisión de valoración podrá reunirse cuantas veces considere oportunas, si del seguimiento se deduce que las medidas que en su caso se hayan adoptado no surten el efecto esperado o que la situación de la persona afectada se estanca o agrava.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



En cualquier caso, una vez recibido el último informe, la Presidencia de la Comisión de valoración convocará al resto de los participantes de la Comisión, para en su caso, dar por concluido todos los trámites sobre el caso objeto de estudio.

5.2.6.- Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración del caso resulte que la comunicación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se dará cuenta a la Alcaldía del Ayuntamiento por si ha lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6. ANEXOS.

ANEXO I. Listado de referencia de conductas que son o no son acoso moral.

ANEXO II. Listado de referencia de conductas que constituyen acoso sexual y por razón de sexo.

ANEXO III Modelo de comunicación/denuncia de posible acoso.

ANEXO IV Modelo de solicitud de Registro.

ANEXO I

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON O NO SON ACOSO MORAL:

A) Conductas consideradas como Acoso moral en el Trabajo:

- o Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- o Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- o Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros o compañeras.
- o La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- o El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- o El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- o La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- o Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- o El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio personal.
- o Críticas permanentes del trabajo de la persona.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



- Ataques a las actitudes, creencias políticas y/o religiosas de la víctima.
- Cualesquiera que persiga el menoscabo personal o el vacío laboral de la persona.

B) Conductas que no constituyen acoso moral en el trabajo (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras situaciones).

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- Órdenes y acciones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos extraordinarios cuando estén justificados para correcto funcionamiento de los servicios públicos.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general

ANEXO II

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. No hay un catálogo cerrado de conductas, las que aquí presentamos son sólo algunos ejemplos de todas las conductas que pueden producirse en la realidad de cada centro de trabajo.

A) Conductas consideradas acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



- Contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) desde los tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, y contenido sexual.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales y hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de sexo.

b) Conductas consideradas acoso por razón de sexo:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo.
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

c) Circunstancias agravantes de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- La persona acusada de acoso haya cometido actos de acoso en el pasado y,

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



por tanto, su conducta sea reincidente.

- o La denuncia haya sido interpuesta por más de una persona que haya sufrido acoso de forma simultánea.
- o Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión o persona mediadora.
- o La persona que ha sido víctima del presunto acoso, sufra de discapacidad física o mental.
- o El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado, y el mismo se acredite tras un examen médico independiente.
- o El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- o El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- o El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, cargo superior directo o alguna persona integrante de la representación de trabajadores y trabajadoras.

ANEXO III
MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA DE POSIBLE ACOSO MORAL,
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

D./D.^a _____ DNI: _____ Dirección: _____
Teléfono: _____ Categoría Profesional: _____
Sección/Servicio/Centro de trabajo: _____

EXPONE:

Aporta las siguientes pruebas/documentación _____

SOLICITA

Que se proceda a realizar evaluación por parte de la Comisión de valoración del acoso laboral, del posible acoso y en caso necesario se adopten las siguientes medidas

En _____ a _____ de 20 ____

Fdo.:

PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL DEL
AYUNTAMIENTO DE AÑORA.

ANEXO IV
MODELO DE SOLICITUD DE REGISTRO.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
<http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



D./D^a
con D.N.I. nº y con domicilio a efectos de notificaciones en C/
.....Nº de la ciudad de
.....C.P.....

EXPONE

Que se entrega en SOBRE CERRADO la documentación requerida según Protocolo de actuación ante el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Añora.

SOLICITO

Se tenga por presentado este escrito a los efectos oportunos.

En.....a..... de.....de 20.....

Fdo:

PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN DEL ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AÑORA.

6.- APROBAR EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA DIPUTACIÓN PARA LA ASISTENCIA EN LA GESTIÓN DE LAS CALIFICACIONES DE VIVIENDAS PROTEGIDAS.

El Sr. Alcalde explica que el Convenio de colaboración que se propone aprobar permitirá que el Ayuntamiento reciba de la Diputación asistencia técnica en la gestión de las calificaciones de viviendas protegidas.

Don José Manuel Ríos pregunta si las dos viviendas situadas junto al Consultorio son de protección oficial, y el Sr. Madrid le responde que no.

Seguidamente el Sr. Presidente somete a votación el dictamen aprobado por la Comisión Informativa General adoptándose por unanimidad el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar el Convenio de Colaboración a firmar con la Diputación Provincial de Córdoba para la asistencia técnica al municipio en la gestión de las Calificaciones Provisionales y Definitivas de Viviendas Protegidas, y que fue aprobado por el Pleno de la Diputación el día 17 de octubre de 2018, y asumir las obligaciones que en el mismo se imponen a esta Entidad.

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018



Segundo. Autorizar a la firma del citado Convenio y de cuantos documentos precise la ejecución del presente acuerdo al Sr. Alcalde.

Tercero. Dar traslado del presente acuerdo a la Diputación de Córdoba.

7.- APROBAR EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA DIPUTACIÓN PARA LA ASISTENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS REGISTROS PÚBLICOS DE DAMANDANTES DE VIVIENDA PROTEGIDA.

El Sr. Alcalde explica que el Convenio de colaboración que se propone aprobar permitirá que el Ayuntamiento reciba de la Diputación asistencia técnica en la gestión del Registro de Demandantes de Vivienda Protegida.

Seguidamente el Sr. Presidente somete a votación el dictamen aprobado por la Comisión Informativa General adoptándose por unanimidad el siguiente acuerdo:

Primero. Aprobar el Convenio de Colaboración a firmar con la Diputación Provincial de Córdoba para la asistencia técnica al municipio en la gestión del Registro Público Municipal de Demandantes de Vivienda Protegida, y que fue aprobado por el Pleno de la Diputación el día 17 de octubre de 2018, y asumir las obligaciones que en el mismo se imponen a esta Entidad.

Segundo. Autorizar a la firma del citado Convenio y de cuantos documentos precise la ejecución del presente acuerdo al Sr. Alcalde.

Tercero. Dar traslado del presente acuerdo a la Diputación de Córdoba.

Finalizado el examen de los asuntos previstos en el orden del día, el Sr. Alcalde levantó la sesión, siendo las doce horas y cincuenta y tres minutos del día al principio indicado, de todo lo cual como Secretario certifico.

El Alcalde

El Secretario-Interventor

Fechado y firmado electrónicamente

Código seguro de verificación (CSV):

5008 950F AA9F 4A27 800F



5008950FAA9F4A27800F

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.añora.es> (Validación de documentos)

Firmado por El Secretario Interventor PASTILLA GOMEZ JUAN LUIS el 17/12/2018

VºBº de El Alcalde MADRID OLMO BARTOLOME el 17/12/2018