

## **ACTA DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES, CELEBRADA EN SESIÓN ORDINARIA EL DÍA VEINTISIETE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDOS.**

En Olivares, a veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, siendo las nueve horas y cuarenta y cinco minutos de la mañana, se reúnen ante mí la Secretaria Accidental del Ayuntamiento de Olivares D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Trinidad Vargas Cotán, en el Salón de los Trajes del Ayuntamiento de Olivares, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del ROF, y en primera convocatoria, los siguientes señores y señoras: Don Isidoro Ramos García, Alcalde-Presidente, y los Sres. y Sras Concejales/las, Doña María del Carmen Mateos Pérez, Don Manuel Gómez Gómez, D. Ramón Parrón Jiménez, miembros que forman la Junta de Gobierno Local, al objeto de celebrar Sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local, de para lo que han sido previamente convocados al efecto, conforme al siguiente:

### **ORDEN DEL DÍA**

**PUNTO PRIMERO:** ACTAS ANTERIORES (20 DE DICIEMBRE DE 2022).

**PUNTO SEGUNDO:** EXP. 2022/CTT\_01/000013. APROBACION DE DOS FACTURAS Nº 75 Y 76 DE SUMINISTROS MATERIALES PFEA 2021.

**PUNTO TERCERO:** EXP. 2022/PES\_02/000740. APROBACION FACTURA TUTORIZACIÓN ACCIONES SOCIALES 2ª CONVOCATORIA Y TALLER APOYO ESTUDIO JÓVENES. NOVIEMBRE

**PUNTO CUARTO:** EXP. 2022/PGA\_01/000042. APROBACION FACTURA SERVICIO INTEGRAL ACTIVIDADES CULTURALES SEPTIEMBRE-DICIEMBRE.

**PUNTO QUINTO:** EXP. 2022/TAB\_01/000486. APROBACION BASES DEL VIII CERTAMEN NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA VILLA DE OLIVARES.

**PUNTO SEXTO:** EXP. 2022/TAB\_01/000499. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL ALVARO PALLARES RODRIGUEZ.

**PUNTO SEPTIMO:** EXP. 2022/TAB\_01/000493. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL MARIA ANGELES DE LA CARRERA LIMON.

**PUNTO OCTAVO:** EXP. 2022/TAB\_01/000500. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL FRANCISCO JOSE GARCÍA RODRÍGUEZ.

**PUNTO NOVENO:** EXP. 2022/TAB\_01/000502. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL MARI LUZ PAREJO MURILLO.

**PUNTO DÉCIMO:** EXP. 2022/SAC\_02/000003. DECLARAR DESIERTO LOS PREMIOS EN EL CONCURSO DE FOTOGRAFÍA “JÓVENES EN ACCIÓN” ¿Y TÚ COMO LO VES?.

**PUNTO DÉCIMO PRIMERO:** EXP. 2022/TAB\_01/000504. CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES Y LA ASOCIACIÓN DE VECINOS “ELCANO” DE SEVILLA, PARA LA CELEBRACIÓN DE LA CABALGATA DE REYES MAGOS EL DÍA 6 DE ENERO DE 2023.

**PUNTO DÉCIMO SEGUNDO:** ASUNTOS URGENTES.

**PUNTO DÉCIMO TERCERO:** RUEGOS Y PREGUNTAS.

### **ORDEN DEL DÍA**

**PUNTO PRIMERO:** ACTA ANTERIOR (20 DE DICIEMBRE DE 2022).

El Sr. Alcalde, de conformidad con el artículo 91 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, da cuenta del borrador de las actas correspondientes a la sesión celebradas por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento de fecha 20 de diciembre 2022.

**PUNTO SEGUNDO:** EXP. 2022/CTT\_01/000013. APROBACION DE DOS FACTURAS N° 75 Y 76 DE SUMINISTROS MATERIALES PFEA 2021.

**2.1-FACTURA N° 75 DE MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L POR IMPORTE DE 11.845,95€**

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de la factura presentada que deriva de servicios prestados a este Ayuntamiento conformadas por los Técnicos y Políticos Delegados siguientes:

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	FRA 75	9712	20/12/2022	11.845,95€

Visto la Ley de Contratos del Sector Público EN VIGOR , y en uso de las atribuciones conferidas a esta Junta de Gobierno Local, por el artículo 21.1.f) de la Ley de Bases de Régimen Local en relación con el artículo 21.3 del mismo texto legal, Bases de Ejecución del Presupuesto Corriente y por Resolución de Alcaldía de 857 de 4 julio de 2.019 y , los miembros que componen la Junta de Gobierno Local,

VISTO la retenciones de crédito realizadas de los gastos previa solicitud de los técnicos y con el visto bueno de los políticos en cumplimiento con el procedimiento de gasto legalmente establecido en el RD500/90, TRLRHL y en las Bases de Ejecución de Presupuesto en vigor que manifiesta de esta manera la existencia de crédito en el presupuesto vigente para dicho gasto comprometido.

RC	ADJUDICATARIO PROPUESTO	IMPORTE	CONCEPTO
222103491	B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	11.845,95€	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN PFOEA 2021.

Se propone a la Junta de Gobierno acordar lo siguiente:

**Primero:** Aprobar la factura

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	FRA 75	9712	20/12/2022	11.845,95€

**Segundo:** Ordenar el pago de la factura.

**Tercero:** Dar cuenta de este acuerdo a la empresa, y a la Intervención de Fondos para su conocimiento y efectos oportunos con el fin de tramitar su ordenación de pagos de acuerdo al mandamiento verbal del ordenador de pagos (sr. Alcalde – Presidente) de acuerdo con la la normativa en vigor de morosidad.

**2.2 FACTURA N° 76 DE MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L POR IMPORTE DE 7.057,74€**

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de la factura presentada que deriva de servicios prestados a este Ayuntamiento conformadas por los Técnicos y Políticos Delegados siguientes:

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
---------	--------	----------------------------	------------------------------	---------

B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	FRA 76	9707	20/12/2022	7.057,74€
--	--------	------	------------	-----------

Visto la Ley de Contratos del Sector Público EN VIGOR , y en uso de las atribuciones conferidas a esta Junta de Gobierno Local, por el artículo 21.1.f) de la Ley de Bases de Régimen Local en relación con el artículo 21.3 del mismo texto legal, Bases de Ejecución del Presupuesto Corriente y por Resolución de Alcaldía de 857 de 4 julio de 2.019 y , los miembros que componen la Junta de Gobierno Local,

VISTO la retenciones de crédito realizadas de los gastos previa solicitud de los técnicos y con el visto bueno de los políticos en cumplimiento con el procedimiento de gasto legalmente establecido en el RD500/90, TRLRHL y en las Bases de Ejecución de Presupuesto en vigor que manifiesta de esta manera la existencia de crédito en el presupuesto vigente para dicho gasto comprometido.

RC	ADJUDICATARIO PROPUESTO	IMPORTE	CONCEPTO
222103491	B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	7.057,74€	ALQUILER DE MAQUINARIAS PFOEA 2021.

Se propone a la Junta de Gobierno acordar lo siguiente:

### Primero: Aprobar la factura

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B90437781 MATERIALES Y SUMINISTROS OLIVARENSES, S.L.	FRA 76	9707	20/12/2022	7.057,74€

**Segundo:** Ordenar el pago de la factura.

**Tercero:** Dar cuenta de este acuerdo a la empresa, y a la Intervención de Fondos para su conocimiento y efectos oportunos con el fin de tramitar su ordenación de pagos de acuerdo al mandamiento verbal del ordenador de pagos (sr. Alcalde – Presidente) de acuerdo con la la normativa en vigor de morosidad.

**PUNTO TERCERO:** EXP. 2022/PES\_02/000740. APROBACION FACTURA TUTORIZACIÓN ACCIONES SOCIALES 2ª CONVOCATORIA Y TALLER APOYO ESTUDIO JÓVENES. NOVIEMBRE .

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de la factura presentada que deriva de servicios prestados a este Ayuntamiento conformadas por los Técnicos y Políticos Delegados siguientes:

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B70223599 SARARTE	FRA A19746	9689	20/12/2022	3.452,80€

Visto la Ley de Contratos del Sector Público EN VIGOR , y en uso de las atribuciones conferidas a esta Junta de Gobierno Local, por el artículo 21.1.f) de la Ley de Bases de Régimen Local en relación con el artículo 21.3 del mismo texto legal, Bases de Ejecución del Presupuesto Corriente y por Resolución de Alcaldía de 857 de 4 julio de 2.019 y , los miembros que componen la Junta de Gobierno Local,

VISTO la retenciones de crédito realizadas de los gastos previa solicitud de los técnicos y con el visto bueno de los políticos en cumplimiento con el procedimiento de gasto legalmente establecido en el RD500/90, TRLRHL y en las Bases de Ejecución de Presupuesto en vigor que manifiesta de esta manera la existencia de crédito en el presupuesto vigente para dicho gasto comprometido.

RC	ADJUDICATARIO PROPUESTO	IMPORTE	CONCEPTO
222103421	B70223599 SARARTE	3.452,80€	TUTORIZACIÓN ACCIONES SOCIALES 2ª CONVOCATORIA Y TALLER APOYO ESTUDIO JÓVENES. DICIEMBRE

Se propone a la Junta de Gobierno acordar lo siguiente:

**Primero:** Aprobar la factura

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B70223599 SARARTE	FRA A19746	9689	20/12/2022	3.452,80€

**Segundo:** Ordenar el pago de la factura.

**Tercero:** Dar cuenta de este acuerdo a la empresa, y a la Intervención de Fondos para su conocimiento y efectos oportunos con el fin de tramitar su ordenación de pagos de acuerdo al mandamiento verbal del ordenador de pagos (sr. Alcalde – Presidente) de acuerdo con la la normativa en vigor de morosidad.

**PUNTO CUARTO:** EXP. 2022/PGA\_01/000042.APROBACION FACTURA SERVICIO INTEGRAL ACTIVIDADES CULTURALES SEPTIEMBRE-DICIEMBRE.

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de la factura presentada que deriva de servicios prestados a este Ayuntamiento conformadas por los Técnicos y Políticos Delegados siguientes:

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B90387994 GRUPO EVENTIPLAY SEVILLA,SL	FRA D2243	9671	20/12/2022	4.477,00€

Visto la Ley de Contratos del Sector Público EN VIGOR , y en uso de las atribuciones conferidas a esta Junta de Gobierno Local, por el artículo 21.1.f) de la Ley de Bases de Régimen Local en relación con el artículo 21.3 del mismo texto legal, Bases de Ejecución del Presupuesto Corriente y por Resolución de Alcaldía de 857 de 4 julio de 2.019 y , los miembros que componen la Junta de Gobierno Local,

VISTO la retenciones de crédito realizadas de los gastos previa solicitud de los técnicos y con el visto bueno de los políticos en cumplimiento con el procedimiento de gasto legalmente establecido en el RD500/90, TRLRHL y en las Bases de Ejecución de Presupuesto en vigor que manifiesta de esta manera la existencia de crédito en el presupuesto vigente para dicho gasto comprometido.

RC	ADJUDICATARIO PROPUESTO	IMPORTE	CONCEPTO
222102464	B90387994 GRUPO EVENTIPLAY SEVILLA,SL	4.477,00€	SERVICIO INTEGRAL ACTIVIDADES CULTURALES SEPTIEMBRE-DICIEMBRE

Se propone a la Junta de Gobierno acordar lo siguiente:

**Primero:** Aprobar la factura

EMPRESA	OBJETO	NUMERO REGISTRO DE ENTRADA	FECHA DE REGISTRO DE ENTRADA	IMPORTE
B90387994 GRUPO EVENTIPLAY SEVILLA,SL	FRA D2243	9671	20/12/2022	4.477,00€

**Segundo:** Ordenar el pago de la factura.

**Tercero:** Dar cuenta de este acuerdo a la empresa, y a la Intervención de Fondos para su conocimiento

y efectos oportunos con el fin de tramitar su ordenación de pagos de acuerdo al mandamiento verbal del ordenador de pagos (sr. Alcalde – Presidente) de acuerdo con la la normativa en vigor de morosidad.

**PUNTO QUINTO:** EXP. 2022/TAB\_01/000486. APROBACION BASES DEL VIII CERTAMEN NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA VILLA DE OLIVARES.

Desde la Delegación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Olivaresse viene organizando el evento denominado Certamen Nacional de Bandas de Música “Villa de Olivares”, con el objetivo de impulsar acciones para promover y fomentar la cultura musical de la población, contando con la colaboración de la Asociación Filarmónica Cultural Santa María de las Nieves de Olivares, y además apoyar a las bandas de música no profesionales.

Así pues, se han elaborado las correspondientes Bases Reguladoras y Convocatoria del VIII Certamen para que sean aprobadas por la Junta de Gobierno, y posteriormente seguir con su tramitación administrativa correspondiente y darle la máxima difusión posible.

Por tanto, la Junta de Gobierno de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda:

**Primero.-** Aprobar las Bases Reguladoras y Convocatoria del VIII Certamen Nacional de Bandas de Música “Villa de Olivares”, cuyo texto íntegro se acompaña a esta Propuesta.

**Segundo.-** Publicar las citadas Bases y Convocatoria en la página web municipal, portal de transparencia municipal, la Base de Datos Nacional de Subvenciones y el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, para conocimiento general.

### **VIII CERTAMEN NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA "VILLA DE OLIVARES" – 2023**

#### **BASES REGULADORAS Y CONVOCATORIA**

##### **BASE PRIMERA.- FECHA Y LUGAR DE CELEBRACIÓN.**

El VIII Certamen Nacional de Bandas de Música “Villa de Olivares” (en adelante VIII Certamen) se celebrará durante los días 30 de junio y 1 y 2 de julio de 2023, en el Patio del Palacio del Conde Duque de Olivares (Plaza de España).

##### **BASE SEGUNDA.- BANDAS ASPIRANTES.**

a.- Podrán tomar parte en este VIII Certamen todas las Bandas de Música de España, a excepción de las Bandas de Música pertenecientes a Conservatorios o Escuelas de Música Profesionales, así como Bandas de Cornetas y Tambores.

b.- El número máximo de Bandas participantes será de 6, siendo necesaria, al menos, la concurrencia de 3 Bandas para la celebración del VIII Certamen. En caso de existir mayor número de participantes que días disponibles de actuación, el Comité Organizador determinará qué Bandas actuarán en el Certamen siguiendo rigurosamente el orden de inscripción.

c.- Los días 30 de junio y 1 de julio de 2023 son los días de competición. En cada uno de esos días participarán un máximo de 3 Bandas.

d.- Cada Banda participante tendrá un número de integrantes comprendido entre 45 y 70, más el/la Director-a.

e.- Cada Banda deberá comparecer con sus propios atriles e instrumentos. No obstante, la Organización del VIII Certamen cederá el uso de los siguientes instrumentos:

- Dos timbales Majestic (mediano 28" y pequeño 25")
- Bombo de concierto Gonalca 42 x 22
- Platos Zildjian clasical orquestal 20"
- Batería marca Mapex (22 x 18 bombo, 12 x 09 Tom, 13 x 10 Tom, Floor Tom 16 x 16, pedal de bombo (P320A), soporte jirafa, soporte de Hi-Hat (H320A), soporte de platillo recto (C320A), soporte Toms (TH650), asiento de baterista (sin caja).

### BASE TERCERA.- DESARROLLO DEL CONCIERTO.

a.- La Organización comunicará a las Bandas seleccionadas la fecha y hora de su actuación. El tiempo de duración del concierto no podrá superar los 40 minutos.

b.- El acto de presentación de los dos días de Concurso será a las 20:00 horas, comenzando la actuación de la primera Banda a las 21:00 h., la segunda a las 22:00 h. y la tercera a las 23:00 h.

Cada Banda participante deberá estar el día de su actuación en el lugar de celebración con la antelación suficiente para el montaje de su concierto.

c.- La Organización no se hará responsable de las partituras utilizadas por las Bandas participantes en sus correspondientes conciertos.

### BASE CUARTA.- INTERPRETACIÓN MUSICAL.

a.- **Repertorio.-** Cada Banda presentará un repertorio, que podrá incluir las obras que estime oportunas, teniendo presente que el tiempo musical establecido es de 40 minutos, como máximo. No obstante, se presentará un repertorio alternativo para evitar la repetición de obras en una misma velada. En caso de que las bandas coincidan en alguna pieza del repertorio libre tendrá preferencia la banda que haya cursado antes su solicitud debiendo cambiar el repertorio la otra banda/as afectada/as. No se admitirán cambios de repertorio una vez confeccionado el programa.

b.- **Obra de interpretación obligada.-** Para este VIII Certamen, el Comité Organizador ha incluido en el repertorio de interpretación la siguiente obra musical de obligada ejecución para todas las Bandas:

“Tríptico a Santa María” del compositor Juan M. Cutiño, con una duración aproximada de diez minutos.

c.- **Obras de libre elección.-** Las Bandas participantes en este VIII Certamen escogerán las obras de libre elección que decidan interpretar (siempre calculando que la duración máxima del repertorio elegido, JUNTO CON LA OBRA OBLIGADA, no supere los 40 minutos de música).

d.- El Jurado penalizará negativamente y según su criterio profesional la no interpretación de la obra obligada, así como la falta de instrumentos o voces (en defecto). El director de cada banda podrá, previamente a la fase de concurso, ofrecer al Jurado las explicaciones que crea oportunas en referencia a la falta de voces o instrumentos. En cualquier caso, estas explicaciones no serán vinculantes y el Jurado tendrá siempre la última palabra a la hora de aplicar posibles penalizaciones. La posible penalización consistirá en la resta de hasta 2 puntos en el apartado referente a rigurosidad con la partitura que aparece en la ficha de evaluación del Jurado.

### BASE QUINTA.- INSCRIPCIÓN FORMAL EN EL VIII CERTAMEN.

a.- El plazo de inscripción para la participación en el VIII Certamen quedará abierto desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, y como máximo hasta el 15 de abril de 2023, inclusive.

En el caso de que una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes no hubiera el número mínimo de Bandas para la celebración del VIII Certamen (como se recoge Base Segunda) de las presentes Bases Reguladoras, se ampliará el plazo de presentación de solicitudes hasta 10 días naturales más. Esto conllevaría al siguiente cambio de fechas en la publicación de las listas de bandas participantes admitida y en la remisión del justificante del ingreso de la fianza.

b.- Las Bandas de Música interesadas en participar en este VIII Certamen realizarán su inscripción, cumplimentando el modelo de solicitud oficial que figura como Anexo I a estas Bases, y presentándolo a través de medios electrónicos según se establece en el artículo 14 de la ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes de inscripción estarán disponibles en la web del Ayuntamiento de Olivares y tendrán que remitirse a través de la Sede Electrónica Municipal en la siguiente dirección electrónica: <https://sede.olivares.es/>

c.- Mediante la inscripción en el VIII Certamen, la Banda solicitante acepta íntegramente las presentes Bases.

d.- En la solicitud de inscripción, las Bandas que soliciten participar en este VIII Certamen, deberán especificar

la relación de obras (título, autor, versión que va a interpretar de cada una de ellas y duración) como repertorio principal, y un segundo repertorio alternativo, para evitar la reiteración de piezas en la misma velada.

e.- Las Bandas que pretendan participar en el VIII Certamen, deberán adjuntar junto con la instancia oficial:

- Documento en formato PDF y Word con la denominación oficial de la formación, y un curriculum de la Banda y del/la Director-a, que no exceda de medio folio A4 para cada uno.
- Fotografías recientes del/la Director-a y de la Banda, y una imagen del escudo o logotipo de dicha Banda.
- Relación de obras de libre elección (título, autor, versión que va a interpretar de cada una de ellas y duración), y un segundo repertorio alternativo (título, autor, versión que va a interpretar de cada una de ellas y duración).
- Grabación de un concierto o ensayo, lo más reciente posible, de la Banda.

Tanto la documentación del primer punto y el segundo serán utilizados para la publicidad del evento, debiendo tener las fotografías y la imagen la suficiente calidad y resolución para su reproducción.

f.- La Organización del VIII Certamen, de entre todas las solicitudes presentadas, publicará el listado de las bandas seleccionadas y repertorio en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la finalización del plazo de inscripción; con indicación del día y hora de actuación.

g.- **Depósito de fianza.-** Las Bandas elegidas, para confirmar su participación en el VIII Certamen, deberán depositar una fianza por valor de 300€, como garantía de su participación, que será devuelta en el plazo de 30 días una vez concluido el VIII Certamen, y una vez que se realicen las gestiones oportunas con el Ayuntamiento de Olivares para solicitar la devolución de la misma, siendo necesario:

-Instancia donde tendrá que aparecer como solicitante la formación participante en el

VIII Certamen.

- CIF (Obligatorio) y dirección social de la misma.

Dicha solicitud deberá acompañarse del justificante de ingreso de la fianza por parte de la Banda y de un certificado bancario del número de la cuenta corriente de la Banda, a la que se realizará la transferencia. Esta documentación deberá presentarla conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Esta solicitud tendrá que remitirse a través de la Sede Electrónica Municipal en la siguiente dirección electrónica: <https://sede.olivares.es/>

El ingreso de la fianza se realizará en la cuenta bancaria del Ayuntamiento de Olivares en la entidad CAIXABANK nº ES46 2100 2609 2202 0100 5869.

La fianza no será devuelta a la Banda seleccionada cuando, una vez admitida su participación en el VIII Certamen, no se presente al mismo.

#### RESUMEN PROCESO DE INSCRIPCIÓN:

- Plazo para la inscripción: Desde el día siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia, y como máximo hasta el 15 de abril de 2023, inclusive.

- Publicación del listado de Bandas seleccionadas y repertorio a interpretar: en el plazo máximo **de 10 días hábiles** a contar desde la finalización del plazo de inscripción.

- Remisión del justificante del ingreso de la fianza: las Bandas seleccionadas deberán remitir el justificante en el plazo **de 5 días naturales** a contar desde la publicación del listado.

#### BASE SEXTA. - JURADO Y PREMIOS.

a.- El Jurado Técnico será designado por la Delegación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Olivares. También existirá un Jurado Popular, que realizará su valoración mediante un sistema gráfico (escrito) que permitirá que cada persona vote sólo una vez y a una sola banda

b.- El Jurado Técnico calificará a las Bandas con una puntuación de 0 a 10 puntos, correspondiendo esta puntuación al 100% de la calificación total. El resultado del voto del Jurado popular será dado a conocer el día de la entrega de premios y no tendrá influencia en el veredicto final determinado por el Jurado Técnico.

c.- **EL FALLO DEL JURADO TÉCNICO SERÁ INAPELABLE**, pudiendo ser declarados desiertos los premios que no alcancen las cotas mínimas de calidad establecidas.

d.- El Jurado Técnico estará facultado para establecer cuantas menciones honoríficas (sin retribución

económica) crea convenientes, si el alto nivel artístico de las Bandas participantes durante el desarrollo del VIII Certamen así lo aconsejara.

e.- Los premios que se conceden en este VIII Certamen son:

- Primer Premio: 4.000 euros y Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.
- Segundo Premio: 2.000 euros y Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.
- Premio a la Mejor Dirección: Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.
- Premio del Jurado Popular: Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.
- Premio a la Mejor Interpretación de la Obra Obligada: Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.
- Premio a la Mejor Interpretación Solista, (esta mención será otorgada por el Jurado al solista más destacado de cualquier especialidad, incluyendo los solos de la obra obligada, así como del resto de la programación propuesta por cada Banda): Trofeo del Excmo. Ayuntamiento de Olivares.

#### BASE SÉPTIMA.- GASTOS POR DESPLAZAMIENTO Y ALOJAMIENTO.

El Ayuntamiento de Olivares contribuirá a sufragar parcialmente los gastos de desplazamiento y alojamiento que las Bandas tengan que asumir por participar en este VIII Certamen. Solo tendrán derecho a solicitar el pago de estos gastos de desplazamiento las Bandas que no hayan sido premiadas.

El pago de los gastos de desplazamiento y/o alojamiento se hará conforme a los criterios señalados en la siguiente tabla:

A.- Desplazamiento:

<b>DISTANCIA DE LOCALIDAD DE ORIGEN A OLIVARES</b>	<b>CUANTÍA A PERCIBIR</b>
< de 300 km	400 €
Desde 300 km hasta 500 km	600 €
Desde 500 km hasta 700 km	800 €
Más de 700 km	1.000 €

B.- Alojamiento:

<b>DISTANCIA DE LOCALIDAD DE ORIGEN A OLIVARES</b>	<b>CUANTÍA A PERCIBIR</b>
De 0 a 300 km	0 €
Desde 300 km hasta 500 km	300 €
Más de 500 km	500 €

La distancia kilométrica se entenderá contando desde el punto de origen hasta Olivares. El ingreso de la cantidad a percibir, se realizará a través del nº de cuenta del que la Banda sea titular, debidamente especificado en la instancia, una vez que la Banda participante haya efectuado su actuación.

Para sufragar los gastos de desplazamiento y/o alojamiento, la Banda solicitante deberá:

- Informar al Ayuntamiento de Olivares de la distancia en kilómetros de la localidad de origen a Olivares.
- Facilitar al Ayuntamiento de Olivares la factura de la empresa de transporte y/o alojamiento que haya realizado el servicio de desplazamiento y/o alojamiento de la Banda interesada por la participación en el VIII Certamen.

#### BASE OCTAVA.- CONCIERTO DE CLAUSURA.

La Asociación Filarmónica Cultural “Santa María de las Nieves” de Olivares, será la formación musical que interprete el Concierto de Clausura del VIII Certamen, el domingo 2 de julio de 2023.

Este Concierto de clausura no forma parte del concurso, y dará comienzo a las 22:00 siendo su duración no



superior a los 45 minutos.

Tras el Concierto de clausura se procederá a la entrega de premios.

#### BASE NOVENA.- NOTAS FINALES.

a.- Si el Ayuntamiento de Olivares decidiera proceder a la realización de una edición musical del VIII Certamen para su difusión y promoción, las Bandas de Música participantes no podrán hacer reclamación alguna al respecto. Los derechos de autor para su comercialización pertenecen al Ayuntamiento de Olivares.

b.- Cada Banda participante deberá designar una persona representante de la misma, que acudirá a la entrega de premios.

c.- Para una mayor eficiencia y agilidad en el desarrollo del VIII Certamen, cada Banda participante deberá aportar sus propios montadores, en el número apropiado, para que ésta pueda estar preparada, a lo sumo, en diez minutos.

e.- La Delegación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Olivares facilitará a todas las Bandas participantes las partituras de la Obra de Interpretación Obligada por el mismo medio de presentación de la solicitud de inscripción, y aclarará cualquier duda que pueda presentarse en la interpretación de las presentes Bases, mediante consulta al siguiente correo electrónico: [cultura@olivaresweb.es](mailto:cultura@olivaresweb.es)

f.- Las Bases del VIII Certamen serán publicadas en la página web oficial del Ayuntamiento de Olivares ([www.olivares.es](http://www.olivares.es)), portal municipal de transparencia, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Asimismo, cualquier anuncio relacionado con el desarrollo del VIII Certamen será publicado en la página web oficial del Ayuntamiento de Olivares ([www.olivares.es](http://www.olivares.es)).

Igualmente, y con objeto de una mayor difusión, se procederá a su publicación a través de los medios de comunicación y redes sociales.

#### **ANEXO I**

#### **VIII CERTAMEN NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA** **“VILLA DE OLIVARES”**

#### SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

D./Dña. \_\_\_\_\_, en representación

de la Asociación / Sociedad Musical \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, en calidad de (Cargo): \_\_\_\_\_,

con domicilio Social: \_\_\_\_\_ C.P.: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_ C.I.F. de la

Sdad. Musical: \_\_\_\_\_, Tfno de contacto: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

#### EXPONE

Que la Asociación / Sociedad que representa está enterada de la convocatoria de participación del VIII CERTAMEN NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA

“VILLA DE OLIVARES”, organizado por el Excmo. Ayuntamiento de Olivares (Sevilla), que tendrá lugar los días 30 de junio y 1 y 2 de julio de 2023.

SOLICITA

- 1.- Ser admitido/a para participar en el referido Certamen Nacional, de acuerdo con las Bases de la convocatoria.
- 2.- Indica que conoce en su integridad las referidas Bases y se compromete a aceptarlas y acatarlas.

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:

- Repertorio principal y alternativo que incluyen: orden de las piezas, título, autor, versión que se va a interpretar de cada una de ellas y duración, teniendo en cuenta la obra obligatoria.
- Documento en formato PDF y WORD con el nombre oficial de la Agrupación y un currículum de la Banda y del Director/a, que no excede de medio folio A4 para cada uno.
- Una fotografía de la Banda, del Director/a, y otra del escudo o logotipo de dicha Banda.
- Grabación de un concierto o ensayo de la Banda.

En Olivares, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2023

Fdo.D./Dª. \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_

**PUNTO SEXTO:** EXP. 2022/TAB\_01/000499. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL ALVARO PALLARES RODRIGUEZ. Con fecha 14/10/2020 ha tenido entrada en el Registro General de este Ayuntamiento (n.º4968), documento del Juzgado de lo social n.º 5 de Sevilla, por el que se formula demanda de declaración de continuidad de D. Álvaro Pallares Rodríguez contra el Ayuntamiento de Olivares.

El Sr. Pallares Rodríguez es personal laboral del Ayuntamiento de Olivares, habiendo estado contratada ininterrumpidamente, según la demanda interpuesta, desde el 1 de junio de 2018.

Por tanto, y al objeto de defender los intereses de este Ayuntamiento, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda:

**Primero.-** Encomendar la defensa y asistencia jurídica al Servicio Jurídico Provincial en el procedimiento de otros derechos laborales individuales, procedimiento ordinario 784/2020 negociado 11, promovido por Álvaro Pallares Rodríguez, contra el Ayuntamiento de Olivares.

**Segundo.-** Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Jurídico Provincial..

**PUNTO SEPTIMO:** EXP. 2022/TAB\_01/000493. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL MARIA ANGELES DE LA CARRERA LIMON.

Con fecha 14/10/2020 ha tenido entrada en el Registro General de este Ayuntamiento (n.º4957), documento del Juzgado de lo social n.º 2 de Sevilla, por el que se formula demanda de declaración de derechos de D. Mª Ángeles Carrera Limón contra el Ayuntamiento de Olivares.

La Sra. De la Carrera Limón es personal laboral del Ayuntamiento de Olivares, habiendo estado contratada ininterrumpidamente, según la demanda interpuesta, desde el 1 de julio de 2018.

Por tanto, y al objeto de defender los intereses de este Ayuntamiento, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda:

**Primero.-** Encomendar la defensa y asistencia jurídica al Servicio Jurídico Provincial en el procedimiento de otros derechos laborales individuales, procedimiento ordinario 103/2021 negociado 1A, promovido por M<sup>a</sup> Ángeles de la Carrera Limón, contra el Ayuntamiento de Olivares.

**Segundo.-** *Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Jurídico Provincial..*

**PUNTO OCTAVO:** EXP. 2022/TAB\_01/000500. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL FRANCISCO JOSE GARCÍA RODRÍGUEZ. Con fecha 9/10/2020 ha tenido entrada en el Registro General de este Ayuntamiento (n.º4911), documento del Juzgado de lo social n.º 2 de Sevilla, por el que se formula demanda de declaración de derechos de D. Francisco José Rodríguez García contra el Ayuntamiento de Olivares.

El Sr. Rodríguez García es personal laboral del Ayuntamiento de Olivares, habiendo estado contratada ininterrumpidamente, según la demanda interpuesta, desde el 1 de agosto de 2018.

Por tanto, y al objeto de defender los intereses de este Ayuntamiento, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda

**Primero.-** Encomendar la defensa y asistencia jurídica al Servicio Jurídico Provincial en el procedimiento de otros derechos laborales individuales, procedimiento ordinario 732/2020 negociado F, promovido por Francisco José Rodríguez García, contra el Ayuntamiento de Olivares.

**Segundo.-** *Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Jurídico Provincial..*

**PUNTO NOVENO:** EXP. 2022/TAB\_01/000502. ENCOMIENDA DE GESTION A LOS SERVICIOS JURÍDICOS DE DIPUTACIÓN DE DEMANDA EN EL JUZGADO DE LO SOCIAL MARI LUISA PAREJO MURILLO.

Con fecha 20/12/2022 ha tenido entrada en el Registro General de este Ayuntamiento (n.º9672), documento del Juzgado de lo social n.º 1 de Sevilla, por el que se formula demanda de declaración de derechos de D<sup>a</sup> María Luisa Parejo Murillo contra el Ayuntamiento de Olivares.

La Sra. Parejo Murillo es personal laboral del Ayuntamiento de Olivares, habiendo estado contratada ininterrumpidamente, según la demanda interpuesta, desde el 8 de septiembre de 2014.

Por tanto, y al objeto de defender los intereses de este Ayuntamiento, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda

**Primero.-** Encomendar la defensa y asistencia jurídica al Servicio Jurídico Provincial en el procedimiento de otros derechos laborales individuales, procedimiento ordinario 375/2020 negociado 5L, promovido por Maria Luisa Parejo Murillo, contra el Ayuntamiento de Olivares.

**Segundo.-** *Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Jurídico Provincial..*

**PUNTO DÉCIMO:** EXP. 2022/SAC\_02/000003. DECLARAR DESIERTO LOS PREMIOS EN EL CONCURSO DE

## FOTOGRAFÍA “JÓVENES EN ACCIÓN” ¿Y TÚ COMO LO VES?.

Visto el Concurso de fotografía “JÓVENES EN ACCIÓN” “¿Y TÚ COMO LO VES?” cuyas bases fueron aprobadas mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 11 de octubre de 2022, la Junta de Gobierno Local acuerda los siguientes puntos:

**Primero.** - Convocado el jurado par la valoración técnica de los trabajos presentados en tiempo y forma el día 12 de diciembre de 2022, compuesto por:

- Ángela Carmona Sánchez, con DNI:47335428W
- María Luisa Parejo Murillo, con DNI: 09182089Y
- Virginia Ruíz Fernández, DNI:29500047V
- María Dolores Perea Reyes, DNI: 28793089X
- Manuel Francisco Morilla Álvarez, con DNI:48981378A

**Segundo.** - Declarar desierto por unanimidad los premios en el Concurso de fotografía “Jóvenes en Acción” ¿Y TÚ COMO LO VES?” por los siguientes motivos:

Tras el visionado de todas las fotografías presentadas al concurso, se procede a hacer un breve balance:

- El número de fotografías presentadas es escaso siendo varias de ellas no tomadas en el pueblo, por lo que quedan fuera de la selección.
- Del resto de fotografías poco que reseñar ya que, atendiendo a la composición, no hay nada destacable, siendo bastante pobres en ese sentido, encuadres poco atractivos en gran parte de ellas, líneas torcidas y poca o ninguna perspectiva.
- Si atendemos a las bases reguladoras de poner en valor distintos lugares del pueblo, el jurado considera que las fotografías presentadas aportan poca información, faltando en algunas la breve descripción que se solicita.

Por ello, revisados todos los trabajos presentados en tiempo y forma según las bases reguladoras, el jurado considera por unanimidad dejar desierto los premios del concurso

**PUNTO DÉCIMO PRIMERO:** EXP. 2022/TAB\_01/000504. CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES Y LA ASOCIACIÓN DE VECINOS “ELCANO” DE SEVILLA, PARA LA CELEBRACIÓN DE LA CABALGATA DE REYES MAGOS EL DÍA 6 DE ENERO DE 2023.

Desde hace muchos años este Ayuntamiento mantiene una relación de colaboración mutua con la Asociación de Vecinos “Elcano”, de Sevilla, con motivo de la celebración de la Cabalgata de Reyes Magos que organiza la citada Asociación por las calles del distrito de Bellavista – La Palmera.

La relación de colaboración consiste en la cesión temporal de algunas carrozas de nuestro Ayuntamiento para completar su cortejo, ya que no dispone de medios para ello. De ahí que solicite la colaboración de otras entidades para que la Cabalgata del barrio sevillano pueda salir por las calles para el disfrute general.

Como contraprestación a dicha cesión, la Asociación de Vecinos “Elcano” dona varios trofeos para que puedan ser gestorador por el propio Ayuntamiento en los distintos eventos municipales.

Por tanto, para dar forma a dicha relación de colaboración, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda

**Primero.-** Aprobar el Convenio de Colaboración entre el Ayuntamiento y la Asociación de Vecinos “Elcano”, de Sevilla, para la celebración de la Cabalgata de Reyes Magos el día 6 de enero de 2023, cuyo texto se adjunta en el Anexo.

**Segundo.-** Facultar al Sr. Alcalde-Presidente para la firma del citado Convenio y los documentos que pudieran derivarse de la ejecución del mismo.

**Tercero.-** Dar traslado del presente acuerdo a la citada Asociación para su conocimiento y efectos oportunos.

## **ANEXO**

### **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES Y LA ASOCIACIÓN DE VECINOS "ELCANO" DE SEVILLA, PARA LA CELEBRACIÓN DE LA CABALGATA DE REYES MAGOS EL DÍA 6 DE ENERO DE 2023**

En Olivares, a \_\_ de diciembre de dos mil veintiuno.

#### **REUNIDOS**

De una parte, Don Isidoro Ramos García, que interviene en calidad de Alcalde- Presidente Del Ayuntamiento de Olivares, en representación de dicha Entidad Local.

De otra parte, Juan Manuel Romero López, que interviene en calidad de representante de la Asociación de vecinos Elcano, con C.I.F. G-41148776, y domicilio en la Calle Corbeta, s/n, de Sevilla.

Intervienen en virtud de las competencias atribuidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local.

#### **EXPONEN**

**PRIMERO.-** El Ayuntamiento de Olivares celebra la tradicional Cabalgata de Reyes Magos el día 5 de enero de 2023.

**SEGUNDO.-** La Asociación de Vecinos "Elcano", de Sevilla, celebra la Cabalgata de Reyes Magos durante la mañana del día 6 de enero de 2023, recorriendo las calles del Distrito de Bellavista-La Palmera.

La Asociación de vecinos "Elcano" no dispone de medios materiales y humanos para la elaboración de carrozas que componen el cortejo de la citada Cabalgata de Reyes Magos, para lo que necesita 4 carrozas pertenecientes al Ayuntamiento de Olivares.

**TERCERO.-** Los poderes públicos, según el artículo 9 de la Constitución Española, promoverán las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, mientras que el artículo 39.1 de la misma establece que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

Como consecuencia de ello, el artículo 25.2.m) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora

de las Bases de Régimen Local, establece que *“Los Municipios ejercerán como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.*

Asimismo, el art. 9.17n de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, establece que *“Los municipios andaluces tienen las siguientes competencias propias: 17. Planificación y gestión de actividades culturales y promoción de la cultura, que incluye: c) La organización y promoción de todo tipo de actividades culturales y el fomento de la creación y la producción artística, así como las industrias culturales”*

**CUARTO.-** Conscientes de este mandato constitucional, y en el ejercicio de sus competencias, el Ayuntamiento de Olivares, y para la consecución de sus fines culturales y sociales, la Asociación de Vecinos “Elcano”, en la representación que ostentan, suscriben, de conformidad con el art. 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el presente CONVENIO DE COLABORACIÓN, con arreglo a las siguientes

#### ESTIPULACIONES

**PRIMERA:** El objeto del presente Convenio tiene por objeto la cesión de 4 carrozas (Carroza de los Reyes Melchor, Gaspar y Baltasar y la carroza de la Estrella) para el recorrido de la cabalgata de Reyes Magos el día 6 de enero de 2023 por las calles del distrito de Bellavista-La Palmera.

**SEGUNDA:** Como contraprestación a la cesión objeto del presente convenio, la Asociación de Vecinos El Cano, se compromete a hacer entrega a este Ayuntamiento de 10 trofeos.

**TERCERA:** La Asociación de vecinos “Elcano” está obligada a entregar todas las carrozas en buen estado de conservación, y se hace responsable de todos los desperfectos que se puedan ocasionar durante el uso de las mismas.

**CUARTA:** Todos los gastos que ocasione el uso de las carrozas, tanto los del desplazamiento por parte de los tractoristas como cualquier otro, serán por cuenta de la Asociación de vecinos “Elcano”, a partir del momento en que se retiren de la nave municipal en las que se encuentran ubicadas las mismas.

**QUINTO:** La Asociación tendrá la obligación de comunicar a las autoridades competentes del traslado de las carrozas desde este Olivares hasta su destino y desde su destino hasta su punto de origen, tanto a Guardia Civil como Policía Local, que tendrá lugar a las 6:00 de la mañana del día 6 de enero de 2023 y el traslado para su devolución se realizará el día 6 de enero de 2023 sobre las 14:00 horas aproximadamente, una vez finalizado el recorrido.

**SEXTO:** Si el día de la salida de la Cabalgata de RR.MM en el Municipio de Olivares, que está prevista para el día 5 de enero de 2023 no se pudiera realizar por riesgo de lluvia, la cabalgata se celebraría el día 6 de enero de 2023, ya sea en horario de mañana o de tarde, no pudiendo en este caso ser cedidas a la Asociación de vecinos “Elcano”.

**SEPTIMO:** En todo caso, la cesión de las carrozas solicitadas por la Asociación se llevará a cabo, siempre y cuando hayan sido previamente utilizadas por el Ayuntamiento de Olivares.

**OCTAVO:** Para los conflictos derivados del presente Convenio que no puedan ser resueltos mediante buena voluntad, ambas partes se someten a los Juzgados y Tribunales de Sevilla, renunciando expresamente a cualquier otro que pudiera corresponder.

Y en prueba de conformidad, leído el presente Convenio, para que conste a los efectos oportunos, se firma por duplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba indicados.

Por el Ayuntamiento de Olivares

Por la Asociación de Vecinos “Elcano”

Fdo. Isidoro Ramos García

Fdo. Juan Manuel Romero López

## **PUNTO DÉCIMO SEGUNDO: ASUNTOS URGENTES.**

### **1.- APROBACIÓN SOLICITUD SUBVENCIÓN PARA INVERSIÓN EN MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN SOSTENIBLE DE INFRAESTRUCTURAS DE ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES.**

Atendiendo a la Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, a la inversión para la modernización y gestión sostenible de infraestructuras de las artes escénicas y musicales en Andalucía, al amparo del «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia-Financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU» publicada en el BOJA n.º 242 de fecha 20/12/2022.

De conformidad con lo establecido en la Base 2 del Extracto de dicha Convocatoria podrán ser beneficiarios de estas ayudas a la inversión para la modernización y gestión sostenible de infraestructuras de artes escénicas y musicales en Andalucía, para el año 2022, según lo previsto en el apartado 4.a).1.º del cuadro resumen de las bases reguladoras: las personas físicas o jurídicas, públicas y privadas, asociaciones sin ánimo de lucro o fundaciones de carácter privado o público dependientes de entidades locales, autonómicas o estatales, que tengan domicilio fiscal o establecimiento permanente en Andalucía.

De conformidad con lo establecido en la Base 3 del Extracto de dicha Convocatoria estas ayudas tendrán por objeto la financiación de proyectos de inversión para la modernización y gestión sostenible de las infraestructuras de los espacios escénicos de Andalucía que tengan una programación continuada en cuanto a la exhibición de espectáculos de artes escénicas, música y flamenco.

Las infraestructuras que podrán ser motivo de inversión son: teatros, salas de teatro, auditorios, carpas de circo, salas de música en directo, salas de ensayo y otros espacios que pueda justificar su uso y programación en artes escénicas, música y flamenco.

Las ayudas se destinarán a la modernización digital, transición verde y transformación de los espacios escénicos y musicales fomentando una gestión inteligente y sostenible.

Visto que el Ayuntamiento de Olivares, de conformidad con lo indicado en la Base 2 y 3 del Extracto de dicha Convocatoria, puede obtener la condición de beneficiaria, dado que cumple con los requisitos establecidos.

Teniendo en cuenta que el proyecto para el que se solicita la subvención se destinará a la inversión en la “Digitalización escénica de Teatro Municipal” en el que se contemplan distintas actuaciones de mejora y digitalización de las infraestructuras y equipamiento técnico cultural disponible en este espacio, emblema de la cultura en nuestro municipio y que consisten en:

- Transformación de sistema de iluminación analógico a un sistema digital.
- Instalación de sistemas digitales de control, consistente en un sistema de comunicación entre la cabina de control y la caja escénica.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los

miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda

**Primero.-** Aprobar la solicitud de subvención de conformidad con la convocatoria aprobada mediante Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y publicada en el BOJA n.º 242 de fecha 20/12/2022, para el proyecto denominado “Digitalización escénica de Teatro Municipal”, con un presupuesto total de 22.377,74 € financiado del siguiente modo:

- Subvención a solicitar a la Junta de Andalucía: 18.302,47.- € (80% de la inversión)
- Aportación municipal: 4.575,61.- € (20% de la inversión)

**Segundo.-** Dar traslado del acuerdo a la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales y al Área de Intervención del Ayuntamiento de Olivares, para su conocimiento y efectos oportunos

2.- APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES.

### **ANTECEDENTES**

El Ayuntamiento de Olivares en el Pleno celebrado el 10 de mayo de 2018, en sesión ordinaria en su punto 4º aprueba la Comisión permanente de Igualdad, posteriormente, en el punto 2º del pleno celebrado el 18 de marzo de 2019, se aprueba el I Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Olivares para el periodo 2018-2021; dicha aprobación se subsana en el punto 4º del Pleno 09 de noviembre de 2020, por una omisión detectada en el acuerdo de aprobación del de dicho Plan.

Este I Plan de Igualdad Municipal, contemplaba como objetivo específico establecer medidas para la mejora de la jornada laboral y la calidad profesional en el Ayuntamiento de Olivares, concretamente con la medida: “Prevención y detección de casos sobre acoso laboral o mobbing en el Ayuntamiento de Olivares”.

En 2021, se inicia el procedimiento de revisión del I Plan de Igualdad Municipal, siendo de aplicación el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Estableciéndose en el capítulo 3, que el diagnóstico de los planes de igualdad se referirá [...] (i) Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo y a continuación en su capítulo 4. Será objeto “Artículo 12. Será objetivo de depósito voluntario las medidas,[...], así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En este momento y teniendo en cuenta la adaptación a la nueva normativa, la Junta de Gobierno Local por unanimidad de los miembros que la componen, que constituyen la mayoría legal, Acuerda

Primero: Aprobar el Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso por orientación sexual y Acoso por identidad de género del Ayuntamiento de Olivares. Se adjunta Anexo I con Protocolo de Actuación



ANEXO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE  
AL ACOSO SEXUAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,  
ACOSO POR ORIENTACION SEXUAL  
Y  
ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO**

# ***AYUNTAMIENTO DE OLIVARES***

## **INDICE**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
2. NORMATIVA
  - 2.1. Normativa Internacional
  - 2.2. Normativa Europea
  - 2.3. Normativa estatal y autonómica
3. ALCANCE DEL PROTOCOLO
  - 3.1. Objetivo general
  - 3.2. Objetivos específicos
  - 3.3. Ámbito de aplicación
4. DEFINICIONES
  - 4.1. Acoso sexual
    - 4.1.1. Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual
    - 4.1.2. Acoso Ambiental
  - 4.2. Acoso por razón de sexo
  - 4.3. Acoso por orientación sexual
  - 4.4. Acoso por identidad de género
5. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS
6. SENSIBILIZACION, FORMACION Y PREVENCION
  - 6.1.- Medidas de sensibilización
  - 6.2.- Medidas de formación
  - 6.3.- Medidas de prevención
7. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO
8. FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO
  - 8.1.- Asesoría Confidencial
  - 8.2.- Comité de Asesoramiento e Instrucción

8.3.- Acompañante confidencial

## 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1.- Cuestiones generales

9.2.- Inicio del procedimiento. LA QUEJA

9.2.1.- Ante quien se presentar la queja

9.2.2.-Quien puede presentar la queja

9.3.- Análisis inicial.

9.4.- Medidas cautelares

9.5.- Tramitación del Procedimiento

9.5.1.- Procedimiento

informal

9.5.2.- Procedimiento formal

9.5.2.1 Competencias de la persona instructora

9.5.2.2 La recusación

9.5.2.3 La investigación e instrucción

9.5.2.4 La Junta de Gobierno

9.5.3 Garantías del procedimiento

## 10.RESOLUCIÓN: RÉGIMEN DE SANCIONES

## 11.SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN Y CONTROL

## 12.INTERPRETACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

12.1.- Interpretación

12.2 Vigencia y revisión

## 13.FUNCIÓN EN EL PROTOCOLO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE OLIVARES

## **1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La dirección del Ayuntamiento de Olivares y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a través del consenso alcanzado en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y relación de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos el Ayuntamiento declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que

regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla del Ayuntamiento de Olivares, entre los que mencionamos:

- El derecho a la igualdad en mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La dirección del Ayuntamiento de Olivares y todo su personal, en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza de su relación con el mismo, tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y, en concreto, el personal de dirección y la representación legal del personal laboral, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad y representación.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de conductas. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

El Ayuntamiento de Olivares, así como la representación de las organizaciones sindicales, se compromete llevar a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. En consecuencia, la dirección del Ayuntamiento y la representación sindical, en el espacio del trabajo conjunto que supone su participación en los órganos paritarios del I Plan de Igualdad, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática de las conductas discriminatorias en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones, 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.

Estos tipos de acoso, afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el desempeño, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el clima laboral, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

La Comisión de Igualdad tendrá derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, de los resultados de las investigaciones incluyendo el archivo de denuncias, y de las que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo.

En cualquier caso, todo el personal del Ayuntamiento de Olivares deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## **2.- NORMATIVA**

### **2.1.- Normativa Internacional:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- Convenio no 111o O.I.T. De 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo.

### **2.2.- Normativa Europea:**

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54//CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### **2.3.- Normativa estatal y autonómica**

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.
- Ley Orgánica 1/04. De 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género; y la ley 13/07, de 26 de



noviembre de medidas prevención y protección integral contra la violencia de género.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Ley 12/07, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2 c), d), e).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Art. 8.13bis determina como infracción muy grave “el acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación

frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. y de los Organismo Públicos vinculados.

- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Otra normativa: Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Olivares de 9 de noviembre de 2020.

### **3. ALCANCE DEL PROTOCOLO**

#### **3.1.- Objetivo general**

El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención e intervención ante posibles conductas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el Ayuntamiento de Olivares, así como el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz para resolver las reclamaciones que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas.

#### **3.2.- Objetivos específicos**

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en todos los ámbitos y estamentos de la organización;
- Manifiestar la tolerancia cero del Ayuntamiento de Olivares frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que puedan detectarse en cualquier estamento de la organización;
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita realizar reclamaciones ante las situaciones que se estén produciendo;

- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

### **3.3.- Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Olivares. Se entiende incluido/a, personal funcionario, personal laboral, fijo, temporal y eventual.

Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos municipales serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación, debiendo prestar su compromiso de aceptación y aplicación en el supuesto de que se produzca una situación de acoso.

En caso de que la persona acosada o acosadora sea empleada municipal se aplicará el protocolo de acoso del Ayuntamiento de Olivares.

Si la persona acosada o acosadora es empleado/a de la empresa externa será requerida a fin de que aplique el protocolo de acoso de la misma.

Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo, quienes deberán suscribir el presente Protocolo.

La prohibición del acoso sexual, por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad de género, abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal, incluidas las

realizadas por medios y alojamiento proporcionado por la persona empleadora; también en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación pueda acudir en cualquier momento a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

La dirección del Ayuntamiento y quienes integran la representación legal de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este Protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones.

#### **4.-DEFINICIONES**

##### **4.1.- Acoso sexual.**

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de la persona, en especial cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil y humillante.

En el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género.

Por tanto se considerará acoso a toda la conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

#### **4.1.1 Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual:**

Es el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente y/o limitativo pueden constituir chantaje sexual:

- Demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

#### **4.1.2 Acoso Ambiental:**

Es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente y/o limitativo pueden constituir acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, insinuantes, comprometedoras y/o desagradables, incluyendo sobre su aspecto y/o apariencia.
- Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto.
- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos. Miradas y/o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

- Uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

#### **4.2.- Acoso por razón de sexo.**

También denominado acoso sexista. Es 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. Todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo.
- Despreciar e ignorar comentarios y /o acciones (excluir, no tomar en serio) en función del sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.

- Impartir órdenes vejatorias.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Utilizar humor sexista y formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir —deliberadamente— el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Acoso por razón de maternidad: trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, lactancia o maternidad.
- Acoso por el ejercicio de la paternidad.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una personal.
- La agresión física; etc.

#### **4.3.- Acoso por orientación sexual.**

Es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, sin ánimo excluyente y/o limitativo se puede considerar acoso por razón de orientación sexual:

- Expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos, homófobos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar;
- Aislar a la persona en su ambiente laboral;

- Humillar y ridiculizar delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual;
- Conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por razón de su orientación sexual.
- Utilizar humor homóforo, lesbóforo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho por razón de su orientación sexual.  
\*Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio), basado en la homosexualidad o bisexualidad;
- Hacerle insinuaciones sexuales;
- Proferir insultos y/o vejaciones; etc.

#### **4.4.- Acoso por identidad de género.**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas, sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad de género.
- Utilizar humor tráfobo o intéfobo.
- Trato desigual basado en la identidad de género.



## **5.-SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS**

Todas las personas que trabajan al servicio del Ayuntamiento de Olivares pueden ser sujeto activo y pasivo. Según medie o no, entre la víctima y la persona presunta acosadora una relación jerárquica, el acoso - ya sea sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género - se clasifica en:

- Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo
- Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En esta categoría, se distingue entre:
  - Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
  - Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

El Ayuntamiento de Olivares, a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad (en adelante, la Comisión de Igualdad), impulsará acciones de sensibilización, informativas y formativas, encaminadas a la prevención, sensibilización, información, formación y detección de cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, mediante la prevención de este tipo de comportamientos.

Dichas acciones serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las medidas negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, se incorporarán al I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Olivares.

## **6. SENSIBILIZACION Y PREVENCIÓN**

### **6.1.- MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN**

El Ayuntamiento de Olivares promueve la tolerancia cero ante al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y, como consecuencia, debe:

a.- Informar al personal de su organización del procedimiento previsto frente a las situaciones de acoso comprendidas en el ámbito de actuación de este Protocolo.

b.- Informar de las conductas que se consideran acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género y de las sanciones que acarrea en el ámbito de la organización.

c.- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

## **6.2 MEDIDAS DE FORMACION**

La formación girará en torno a:

1.- Declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, e identificación de conductas constitutivas de dichos tipos de acoso.

2.- Efectos que producen el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3.- Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente a los tipos de acoso en el Ayuntamiento.

4.- Procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que pudieran producirse, previsto en el protocolo de este Ayuntamiento.

La representación de trabajadoras y trabajadores participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

### **6.3.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se establecen las siguientes actuaciones:

- Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por el personal municipal y organismos autónomos del Ayuntamiento de Olivares a través de la Intranet municipal y correo corporativo.
- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como en la Web donde podrán descargarlo.
- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
- Manuales de Acogida.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación específica sobre el Protocolo en los cursos de reciclaje del personal municipal, enmarcados en el Plan de Igualdad para Empleados y Empleadas, con especial hincapié en mandos intermedios y jefaturas de servicio.

### **7.- GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

En el transcurso del procedimiento de investigación de acosos se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento.
2. Todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al **deber de secreto**, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.
3. **Respeto y protección** de la dignidad de las personas: 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. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
4. **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
5. **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
6. **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por

razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.

7. **Reserva de acciones:** La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
8. **Mala fe:** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas, en los términos establecidos legalmente. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.
9. **Mediación:** No cabrá en ningún caso la posibilidad de mediar en situaciones de acoso, ya que éste en si mismo se considera violencia y está legalmente prohibido. No cabe entrevista conjunta entre las partes implicadas.

## **8.- FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO**

### **8.1.- ASESORIA CONFIDENCIAL**

Se denomina Asesoría Confidencial al órgano formado por las personas designadas por la Comisión de Igualdad, y será la competente para la iniciación y el impulso del procedimiento según el presente Protocolo.

Las personas que formen parte de éste órgano de denominarán asesoras/es confidenciales. Serán designadas/os para este cargo por la Comisión de Igualdad de entre el personal municipal que esté formado en materia de igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y sobre la aplicación del presente Protocolo. La formación y las condiciones que se requieran para la designación de Asesoras/es Confidenciales serán determinadas por la Comisión de Igualdad.

La identidad de las/los Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla municipal, así como la forma en que se podrá contactar con estas

personas. Así mismo se pondrá a disposición de los y las trabajadores y trabajadoras el modelo de Queja que deberán de utilizar para dar cuenta de los presuntos hechos que puedan dar lugar al procedimiento descrito en éste Protocolo. Si son personas distintas al personal de la Asesoría Confidencial (representante de las personas trabajadoras o personal del área de personal) deberá de levantarse Acta de la cual también existirá modelo a su disposición.

Sus **funciones** serán las siguientes:

1. Dar información sobre el presente protocolo al personal municipal que lo solicite.
2. Recibir las quejas por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
3. Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.
4. Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad.
5. Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo (no admitir a trámite, iniciar el procedimiento informal o iniciar el procedimiento formal).
6. Llevar a cabo el procedimiento informal según lo previsto en este protocolo.
7. En caso de que la persona agresora reconozca el acoso, se podrá llevar a cabo el procedimiento informal.  
  
Este reconocimiento no podrá ser nunca en presencia de la víctima, no podrá existir nunca una entrevista entre ambas personas; el acoso es violencia y en estas situaciones no cabe mediación.
8. Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información a la Junta de Gobierno y al Comité de Asesoramiento según cada caso.

9. Remitir al Comité de Asesoramiento mediante informe de los hechos que se incluyan dentro de los supuestos que como ejemplos y en ningún caso como excluyentes ni limitativos, se han incluido como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, y /o acoso por razón de identidad de género

10. Emitir una memoria anual que incluya el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y/o por razón de identidad de género, así como indicadores sobre las medidas preventivas y sobre los procedimientos de garantía que se recogen en este protocolo.

## **8.2.- COMITÉ DE ASESORAMIENTO E INSTRUCCIÓN (COMISIÓN INSTRUCTORA)**

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de instrucción y resolución de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, y acoso por identidad de género.

Será nombrado por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Olivares

Estará formado por:

- Dos personas del Comité de Empresa
- Dos personas de Área de Igualdad.
- Una persona de entre la plantilla

El documento de Constitución del Comité de Asesoramiento además de nombrar a las personas que componen el mismo, designará a una de ellas como Tramitadora o Instructora. La persona nombrada como Tramitador/a o Instructor/a en el Comité de Asesoramiento no podrá haber participado en el procedimiento informal sobre el que se esté actuando.

El Comité de Asesoramiento cuando lo considere necesario y de manera adicional, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que

podrá acompañar en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación.

Las personas que integran el Comité de Asesoramiento recibirán la formación específica en igualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género, así como en los contenidos de este protocolo para su aplicación adecuada.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Dar audiencia a la persona denunciante.
2. Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la queja y darle audiencia.
3. Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual.
4. Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas concretas que se remitirá a la Junta de Gobierno.
5. Comunicar el acuerdo adoptado a la persona denunciante y a la persona denunciada.
6. Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas en el informe de valoración.
7. Resolver las alegaciones presentadas.
8. Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las acciones llevadas a cabo.

### **9.3 ACOMPAÑANTE CONFIDENCIAL**



En el supuesto de que la víctima de acoso sexual o por razón de sexo, sea una trabajadora, podrá optar por requerir el acompañamiento de personal designado del Ayuntamiento.

Dicho nombramiento tendrá que ser validado por la Comisión de Igualdad Ayuntamiento de Olivares

La persona acompañante confidencial será un trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, con formación y experiencia en políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y, contra la violencia de género.

La persona acompañante confidencial tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Atender durante todo el procedimiento a la trabajadora que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que así lo determine.
- c) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

## **9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **9.1.- Cuestiones generales**

Aunque el establecimiento de medidas preventivas de sensibilización y de formación debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el Ayuntamiento de Olivares, a través de este protocolo se diseñan la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las

personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados.

Es competente para la resolución de los posibles conflictos el Comité de Asesoramiento, quienes recibirán previamente la queja por parte de la Asesoría Confidencial de la supuesta o posible situación de acoso. La Asesoría confidencial tendrá que informar de dicha situación a la Comisión de Igualdad y de la posterior resolución definitiva (Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Olivares). Las sanciones serán establecidas por parte de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Olivares.

Los órganos indicados y las personas que los componen, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

En caso de ausencias por vacaciones, enfermedad, abstención o recusación o cualquier otra causa legal, los órganos competentes seguirán sus funciones con la ausencia de la misma, ya que ningún órgano es individual; respecto del Comité de Asesoramiento se podrá resolver siempre que asistan al menos tres de sus miembros; en el supuesto que, la Asesoría Confidencial y/o el Comité de Asesoramiento no pudiera constituirse válidamente, la parte a cuya representación pertenezca las personas ausentes, abstenidas o recusadas, nombrará una persona en su sustitución. (Deberán de tener una persona sustituta que cumpla con los requisitos necesarios para formar parte de dichos órganos).

Todas las personas que integren cualquiera de los órganos que se encarguen de la recepción, instrucción y resolución de las posibles situaciones de acoso deberán de guardar una absoluta confidencialidad, secreto y sigilo. Así mismo aquellas personas que no formen parte de estos órganos pero sean

perceptoras de la comunicación de alguna situación de acoso y que levanten el acta correspondiente, firmará la obligación de confidencialidad, que se recogerá en el mismo Acta de comunicación.

Adicionalmente, el Comité de Asesoramiento, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Olivares

## **9.2.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO. LA QUEJA**

El inicio del procedimiento podrá realizarse mediante la cumplimentación de formulario de queja estandarizado a la Asesoría Confidencial directamente o a cualquiera de sus miembros. En el caso de que sea mediante comunicación de la conducta ante cualquiera de las otras personas establecidas, se levantará acta, firmada por la persona que comunica los hechos y la persona receptora de la información. De éste acta se dará cuenta literal a la Asesoría confidencial, siendo el documento que da lugar al inicio del procedimiento. En este supuesto se dará traslado de este documento en el plazo de dos días hábiles a la Asesoría Confidencial. En el supuesto de que los hechos se pongan en conocimiento a través de levantamiento de acta, la persona que recibe la comunicación, la trasladará a la Asesoría Confidencial en sobre cerrado y/o por correo electrónico.

Las quejas serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y se garantizará la confidencialidad de las partes afectadas, presentándose en sobre cerrado dirigido a la persona elegida, de entre las establecidas, para su tramitación.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Asesoría, dará un código alfanumérico y será comunicada cada una de las partes afectadas.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, su reclamación tendrá presunción de veracidad, y no serán sancionadas por activar el protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Olivares habilita la cuenta de correo electrónico (acoso@olivaresweb.es) a la que sólo tendrán acceso las personas de la Asesoría Confidencial y las personas que integran el comité de asesoramiento, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de quejas, así como la solicitud de asesoramiento sobre determinadas situaciones previas a la interposición de una queja por acoso. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por terceras personas que hayan tenido conocimiento de hechos presuntamente encarnados en alguno de los tipos de, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja; o bien directamente por el correo electrónico. Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité de Asesoramiento.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja. La presentación de la queja por parte de la víctima, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, se hará por medios electrónicos del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento (sobre cerrado dirigido a la Asesoría Confidencial).

#### **9.2.1.- Ante quien interponer la queja**

El procedimiento establecido en este Protocolo se iniciará mediante la presentación de escrito de queja:

- Cualquiera de las personas que componen la Asesoría Confidencial de manera individual o por escrito de queja dirigido a la Asesoría Confidencial
- Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
- Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

#### **9.2.2.- Contenido de la queja**

La queja deberá contener, al menos:

- a.- Descripción del hecho o hechos conflictivos.
- b.- Identificación de las personas afectadas.
- c.- Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos, si los hubiere.
- d.- Práctica de pruebas que se solicitan, en su caso.

#### **9.2.3.- Quien puede interponer la queja**

La denuncia podrá ser formulada por:

1. Persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
2. La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
3. Cualquier empleada o empleado público de forma motivada. En este caso la presunta víctima deberá ratificar la existencia del acoso.

### **9.3.-ANALISIS INICIAL**

Usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Asesoría Confidencial en un plazo máximo de dos días hábiles, podrá:

a.- No admitir a trámite la solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, procediéndose en reunión convocada al efecto, al archivo inicial del procedimiento, dándose traslado a la Junta de Gobierno del Ayuntamiento.

El archivo será comunicado a la parte que presentó la queja, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.

No obstante, informará a la Junta de Gobierno, que si bien no debe de tramitarse por el procedimiento formal, si existe una situación que puede dar lugar a incomodidad en el entorno laboral, proponiendo a dicho órgano una medida de amonestación a la persona agresora con información a la víctima.

b.- Admitir a trámite la queja e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo con traslado de informe al Comité de Asesoramiento, debiéndolo así mismo poner en conocimiento de la Junta de Gobierno y a la Comisión de Igualdad la posible situación de acoso

A la vista de la queja o del acta remitido a la misma por las personas anteriormente indicadas, la Asesoría Confidencial y dependiendo de las circunstancias y características de los hechos, si entiende que no deben de resolverse por la vía del procedimiento formal, dará información a la Junta de Gobierno con propuesta de resolución indicando una amonestación a la persona que ha provocado la situación; e informando en todo caso al Comité de Asesoramiento. En caso contrario elaborará y remitirá informe a fin de que el Comité de Asesoramiento continúe con la instrucción del procedimiento por los trámites del procedimiento formal, solicitando en el mismo informe la convocatoria del mismo en el plazo máximo de tres días hábiles.

Si la Asesoría Confidencial entiende que los hechos son de tal naturaleza que no es necesario iniciar el procedimiento formal, ya que pueden ser resueltos de una manera rápida, informará a la persona agredida quien en todo caso tendrá la última decisión si desea que su queja se tramite por el procedimiento formal, quien podrá reclamar y/o solicitar la continuidad por el procedimiento formal en el plazo de tres días hábiles.

Los informes emitidos por la Asesoría Confidencial deberán de estar en todo caso motivados y fundamentados.

El procedimiento formal se iniciará por la remisión de informe motivado de la Asesoría Confidencial y la convocatoria del Comité de Asesoramiento e Instrucción (desde este momento se denominará o Comité de asesoramiento o comisión instructora de manera indistinta) en el plazo máximo de tres días laborables.

Una vez presentada la queja se reunirán en el plazo máximo de dos días laborales, la Asesoría Confidencial, procurando que una de las personas siempre sea del área de Igualdad. En caso de que la o el denunciante se haya dirigido directamente a una persona determinada de la Asesoría Confidencial, ésta iniciará el procedimiento y lo comunicará al resto del personal de dicho órgano.

#### **9.4 Medidas cautelares.**

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, la Asesoría Confidencial dará conocimiento al Comité de Asesoramiento, y a la Junta de Gobierno, proponiendo la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora cautelarmente, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (art. 53), mediante escrito que dirigirá a la dirección del Ayuntamiento.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

#### **9.5.-Tramitación del procedimiento**

### **9.5.1.- Procedimiento informal**

En los supuestos en que de las actuaciones realizadas se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la queja, pudiendo recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

En el caso de convocar testigos al Procedimiento, dichas personas firmarán un Acuerdo de Confidencialidad que, en caso de incumplimiento, supondrá la posibilidad de abrir la vía judicial.

El Procedimiento Informal tratará de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. Este Procedimiento tendrá una duración máxima de 7 días laborales a partir de la recepción de la denuncia (salvo interposición de recusación de alguna persona de los órganos encargados del procedimiento, dando lugar así a la interrupción del plazo hasta la designación de otra persona que la sustituya).

Decir que los plazos siempre serán de prescripción y no de caducidad.

De este modo, y como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

1. La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición, pero nunca se usará una entrevista conjunta de las partes. No cabe en violencia .

2. La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema; la persona acosadora reconoce la situación alcanzando el compromiso de no reiteración de la situación. Una medida de ineludible cumplimiento es la separación de las partes

3. No hay reconocimiento, y se procede al inicio del procedimiento formal. En este supuesto se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto la separación temporal laboral de ambas personas, si fuera necesario.



4. La Asesoría Confidencial a la vista de los hechos los incoa como procedimiento formal dando traslado a la Comisión Instructora, así como a la Junta de Gobierno.

#### **9.5.2 Procedimiento Formal.**

El Procedimiento Formal, se iniciará en los siguientes supuestos:

- Cuando las actuaciones denunciadas sean valoradas como indicios de acoso.
- No se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal.
- Se reitere la conducta que ha motivado la denuncia por parte de la persona denunciada.
- Cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal y se vean indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad sexual.

La Asesoría Confidencial convocará al Comité de Asesoramiento en el plazo de tres días laborables y la comisión instructora deberá reunirse en el plazo máximo de tres días laborables para dar cuenta de los hechos y nombrar persona instructora. Le trasladará el informe del procedimiento informal si hubiera existido éste, así como la queja recabada por escrito.

El Comité notificará el inicio del procedimiento por acoso a la persona denunciada en el plazo máximo de dos días laborables y se le citará por escrito, con fecha y hora. En dicho escrito se le informará de la existencia de la queja y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos con lo cual se procederá automáticamente a notificar previo informe a la Junta de Gobierno a fin de que ella determina las sanciones para tal situación. Así mismo se le notificará el nombre de la persona instructora, se comunicará a las partes. Tanto la víctima como el presunto acosador o acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión de Instrucción y a la persona instructora, en el transcurso de los tres días siguientes hábiles a la recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y, el nombramiento y competencias de la persona instructora.

#### **9.5.2.1 Competencias de la persona instructora.**

a.- Plantear a la Comisión instructora, las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas;

b.- Llevar a cabo la investigación de las quejas de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, teniendo libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera;

c.- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones;

d.- Custodiar toda la documentación y grabaciones si las hubiera, durante el procedimiento;

e.- Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones;

f.- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona agresora;

g.- Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar;

h.- Reportar el informe de conclusiones a la Junta de Gobierno.

#### **9.5.5.2 La recusación**

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren, tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

a.- Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento;

b.- Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento;

c.- Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

### **9.5.2.3 La investigación e instrucción.**

Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la persona instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y acoso por identidad sexual.

La persona instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo, participación de todas las personas implicadas (incluidas las y los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso) y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas, testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la presunta persona acosadora.

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

La entrevista, será totalmente confidencial, y podrá ser grabada si es autorizada, propiciando la persona instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Instrucción.

En caso de grabación de la entrevista, la persona instructora asume el compromiso de su destrucción, cuando el informe de lo actuado y de conclusiones y recomendaciones a presentar a la Comisión de Instrucción, haya sido redactado.

Como complemento a los testimonios (incluidos testigos y terceras personas si hubiera) y documentos recogidos, la persona instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente. Los testigos y terceras personas ajenas a los hechos firmarán un compromiso de confidencialidad.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la persona instructora y a guardar la debida confidencialidad.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión e instrucción podrá, a instancia de la persona instructora, acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

El Comité elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución.

1.- Archivo de la queja. Se informará en base a los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa existente, se propondrá a la Junta de Gobierno la iniciación del expediente disciplinario que corresponda.

## 2.- Admisión de la queja.

2.-1.- Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad sexual, el Comité de Asesoramiento instará a la Junta de Gobierno a la adopción de las correspondientes medidas correctoras de la situación, así como de medidas sancionadoras, si fuese necesario. El informe de valoración del Comité de Asesoramiento tendrá, a todos los efectos, carácter de iniciación de Expediente Informativo a resolver por la Junta de Gobierno.

2.2.- El informe de conclusiones del Comité de Asesoramiento podrá enumerar conductas, hechos o situaciones detectadas que sean indicios para considerar la existencia de acoso sexual en los que habrá que determinar la frecuencia de las mismas. Como ejemplo se pueden enumerar entre otras las siguientes conductas:

- Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares de trabajo o a través de las herramientas de trabajo.
- Gestos y/o comentarios obscenos.
- Bromas sexuales.
- Rumores sobre la vida sexual de las personas o presumir de habilidades sexuales.

- Comentarios irrespetuosos insistentes sobre la orientación sexual de las personas.
- Mensajes al móvil con comentarios fuera de tono.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos, proximidad excesiva, buscar quedarse a solas, arrinconar...
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen por razón de género y de orientación sexual.
- Los comentarios continuos vejatorios y discriminatorios sobre el aspecto físico, así como expresiones machistas y de contenido sexual.
- Comentarios despectivos sobre la opción o ideología sexual de una persona por razón de orientación sexual.
- Impartir órdenes basadas en estereotipos sexistas con intenciones vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de género y de orientación sexual.
- Presionar para citas indeseadas.
- Otras...ya que la enumeración de esta lista no tiene ni carácter limitativo ni excluyente. Tener en cuenta que siempre que a la víctima una determinada situación le pueda causar incomodidad deberá ser escuchada y en todo caso deberá de ser advertida a la supuestamente persona acosadora de que decline su actitud y comportamiento bajo advertencia de iniciar un procedimiento formal por acoso.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de diez días laborales a partir de la recepción del Expediente por parte de la Asesoría Confidencial, salvo la situación de recusación ya expuesta.

Dicho informe concluyente se trasladará a la Junta de Gobierno, órgano municipal competente en la materia disciplinaria para que se inicie el expediente disciplinario correspondiente.

#### **9.5.2.4 La Junta de Gobierno**

La Junta de Gobierno en relación al presente protocolo tendrá las siguientes funciones:

- Adopción de las medidas cautelares, si proceden, propuestas por el Comité de Asesoramiento o por la Asesoría Confidencial.
- Tramitación del expediente disciplinario a la mayor celeridad posible.
- Prestar ayuda y colaboración necesarias para que los órganos intervinientes en este protocolo desarrollen sus funciones.
- Comunicar al Comité de Asesoramiento las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y evaluación.
- Comunicar a la Comisión de Igualdad la finalización del procedimiento y las sanciones impuestas.

#### **9.5.3 Garantías del procedimiento**

Los procedimientos establecidos en este Protocolo, cumplirán con las garantías siguientes:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la queja tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** 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, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Por ello, desde el momento en que se formule la queja, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.



- **Protección y garantía de indemnidad:** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- **Derechos de abstención y recusación:** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- **Medidas cautelares:** Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer adoptar medidas cautelares que no habrán de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

## **10.- RESOLUCIÓN: REGIMEN DE SANCIONES**

La persona instructora elaborará un informe en un plazo no superior a 7 días hábiles desde que termine la investigación. Dicho informe deberá ser aprobado por el Comité de Asesoramiento e instrucción y, emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado del procedimiento.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

a.- Relación nominal de las personas que integran la el Comité de Asesoramiento e Instrucción e identificación de la víctima y la presunta persona acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.

b.- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

c.- Actuaciones practicadas: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.

e.- Conclusiones y medidas propuestas.

f.- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará a la Junta de Gobierno del Ayuntamiento a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de las pruebas practicadas no se apreciase indicios de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión e identidad de género, la Comisión, hará constar que de las pruebas expresamente practicadas no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instructora instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento, a la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instrucción, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría simple.

Las quejas presentadas por la víctima gozarán siempre de la presunción de veracidad. No obstante en caso de que de la investigación resulte mala fé manifiesta, la Comisión, podrá proponer a la dirección del Ayuntamiento, la adopción de las medidas que considere oportunas por manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo proponer la incoación de un procedimiento disciplinario.

En este caso también se asesorará a la persona supuestamente agresora sobre la posibilidad de acudir a la vía correspondiente por denuncia falsa. Se indicará así mismo a la Junta de Gobierno la necesidad de la reparación del daño y la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

Como ejemplo, puede ser la obligación de notificar por parte de la persona que interpuso queja, a la persona agraviada por la misma, disculpas.

En caso de que hubiese transcendido existencia del procedimiento al resto de la plantilla del Ayuntamiento de Olivares y demás personas a las que se aplica el presente Protocolo, podrá autorizarse por parte de la Junta de Gobierno, publicación por nota de prensa del Ayuntamiento de Olivares, suscrita nominativamente por la presunta víctima, de que la Resolución recaída en dicho procedimiento ha sido favorable a la persona agraviada.

La Junta de Gobierno, a la vista de lo establecido en el informe de conclusiones y recomendaciones del Comité de Asesoramiento e Instrucción podrá:

- a) archivar las actuaciones.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las propuestas realizadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Junta de Gobierno, citará a las partes por separado para comunicarle la propuesta de resolución y se les dará una copia de la misma tras firma de recepción, sin que esa firma suponga conformidad con el contenido del informe.

Las partes dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.

Una vez consideradas las alegaciones oportunas de las partes, la Junta de Gobierno las resolverá y adoptará las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al Comité de Asesoramiento e Instrucción, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

El régimen de sanciones que se aplicará será el del Estatuto del empleado público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social y el Convenio colectivo aplicable.

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por una conducta de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la dirección, o por imperativo legal:

- Amonestación verbal o escrita.
- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

## **11.- SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN Y CONTROL.**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Olivares, registrará los informes de conclusiones y recomendaciones y realizará, en el plazo máximo de 30 días desde la resolución del procedimiento, un seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo hacia las personas que han intervenido en el procedimiento.

En función del resultado del primer seguimiento realizado, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrá realizar otros de forma periódica.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Presidencia del Ayuntamiento y a la representación legal de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **12.- INTERPRETACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO**

### **12.1. Interpretación**

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Olivares, será competente para su resolución.

### **12.2. Vigencia y Revisión**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el mismo día en que lo haga el I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Olivares, en el que se integra y, teniendo la misma vigencia.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El procedimiento establecido no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

### **13.- FUNCIONES EN EL PROTOCOLO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO**

La comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Empresa del Ayuntamiento de Olivares también se llamará Comisión de Seguimiento, tendrá las siguientes funciones:

#### **A.- Genéricas.**

Atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, que se den en el Ayuntamiento.

#### **B.- Específicas.**

A.- Evaluar la aplicación y cumplimiento del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Olivares.

B.- Recibir información sobre la existencia de las reclamaciones por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;

C.- Recomendar a la Junta de Gobierno del Ayuntamiento las medidas cautelares que estime convenientes para la buena convivencia laboral

D.- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas en los procesos de acoso para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género;

E.- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo;

F.- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el Protocolo.

La Comisión de Igualdad podrá atender consultas informales de trabajadores y trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones.

***El Ayuntamiento de Olivares declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad de género suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace el expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, condenarlas y reprobarlas.***

**ANEXO I. MODELO DE QUEJA.**

ESCRITO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.

- SOLICITANTE (Señale con una X donde proceda):

- Persona afectada.
- Miembro del Comité de empresa.
- Departamento de personal.
- Responsable de la delegación o área en la que presta sus servicios la persona afectada.
- Otros (indicar)

- TIPO DE ACOSO (Señale con una X según proceda):

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso por orientación sexual.
- Acoso por identidad de género.

- DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y Apellidos:

Delegación o área en la que presta sus servicios: Puesto  
de trabajo:

Vinculación jurídica (Señale con una X según proceda):

- Personal funcionario.
- Personal laboral.
- Teléfono/s de contacto:



• DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

• PERSONAS QUE PRESENCIAN LOS HECHOS DESCRITOS:

• PRÁCTICAS DE PRUEBAS QUE SE SOLICITAN:

**SOLICITUD:**

Solicito a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Olivares el inicio del procedimiento regulado en el

Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Fdo.:

(Nombre y apellidos/Puesto de trabajo/departamento). Fecha:

Denuncia presentada ante (Señale con una X donde proceda):

- Miembro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.
- Miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Departamento de personal.





Segundo: Dar publicidad del presente Protocolo al personal empleado público del Ayuntamiento de Olivares

**PUNTO DÉCIMO TERCERO: RUEGOS Y PREGUNTAS.**