

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO EL DÍA 11 DE JULIO DE 2.024.

ASISTENTES:

Alcalde-Presidente:

D. Ángel Carretón Castrillo

Concejales Asistentes:

Dña. María José Ruiz Maroto

Dña. María Esther Puente Martínez

D. José Miguel Peña Carpintero

D. Juan Carlos Morales Ramos

Dña. Susana González Calle

Dña. Elena Inmaculada Somavilla

Ruiz

D. Javier de la Hera Calleja

D. David Martínez Martín

Secretario :

D. José María García Monte

Siendo las ocho horas y treinta minutos del día once de julio de 2024, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde-Presidente Don Ángel Carretón Castrillo, y con asistencia de los Señores Concejales reseñados al margen, se reunió el Pleno de la Corporación Municipal de Villadiego en el Salón de Sesiones de este Ayuntamiento, previa convocatoria cursada al efecto en forma legal, para celebrar Sesión Ordinaria en primera convocatoria.

Asiste y da fe del Acto el Secretario del Ayuntamiento Dº José María García Monte.

A la indicada hora y con el número suficiente para adoptar acuerdos en primera convocatoria el Sr. Presidente declara abierto el Acto Público, pasándose a tratar los puntos contenidos en el Orden del día:

1º.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.

Por el Sr. Alcalde-Presidente se pregunta si alguno de los concejales presentes tiene que hacer alguna objeción al acta de la sesión correspondiente al Pleno celebrado el día 28 de mayo de 2.024, que ha sido remitida previamente con la convocatoria a todos los Srs. Concejales.

No presentándose ninguna alegación, ni objeción al acta de la sesión anterior celebrada en la fecha citada, se aprueba la misma, por unanimidad de los miembros presentes del Pleno Municipal, es decir, seis de los nueve que lo componen, lo que supone la mayoría absoluta.

2º.- DECRETOS DE ALCALDÍA.

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de las Resoluciones aprobadas por él mismo desde la última sesión del Pleno en que se incluyó este punto, cuyo resumen sería:

- Decreto 4/2024, de 20 de junio de 2.024: Delegación de competencia para celebración de matrimonio civil al Sr. Concejel D. Juan Carlos Morales Ramos.

- Decreto 5/2024, de 24 de junio de 2.024: Aprobación oferta parcial de empleo público para dos vacantes de socorristas para piscina.

El Pleno se da por enterado de las Resoluciones adoptadas por el Sr. Alcalde, no poniendo objeción alguna a las mismas.

3º.- APROBACIÓN DE PROYECTO Y EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DE OBRAS DE REHABILITACIÓN DE EDIFICIOS EN CALLE DIEGO PORCELOS, 5 Y CALLE COSTANILLA, 1.

A la vista de los siguientes antecedentes:

Proyecto básico y de ejecución redactado por el Sr. Arquitecto D. Ismael Ruiz Martínez para la rehabilitación de los dos edificios municipales colindantes sitios en la Calle Diego Porcelos, número 5, y Calle Costanilla, número 1, de Villadiego.

A la vista del expediente de contratación tramitado:

| Documento | Fecha/N.º | Observaciones |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| Providencia de Alcaldía | 25-06-2024 | |
| Informe de Secretaría | 25-06-2024 | |
| Resolución de Alcaldía | 25-06-2024 | |
| Pliego de cláusulas administrativas | 26-06-2024 | |
| Informe de fiscalización previa | 26-06-2024 | |

A la vista de las características del contrato que se pretende adjudicar:

Tipo de contrato: Obras

Subtipo del contrato: Rehabilitación edificios

Objeto del contrato: Rehabilitación de dos edificios municipales colindantes, excepto el Capítulo 1 del Proyecto Técnico.

Procedimiento de contratación: abierto simplificado Tipo de Tramitación: ordinaria

Código CPV: 45454100-5

Valor estimado del contrato: 578.990,02 €

Presupuesto base de licitación IVA excluido: 526.354,56 € IVA 10 %: 52.635,46 €

Presupuesto base de licitación IVA incluido: 578.990,02

Duración de la ejecución: 18 meses Duración máxima: 18 meses

Este contrato no se divide en lotes.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, el Pleno Corporativo, por unanimidad de todos sus miembros, nueve de los nueve que componen el órgano, lo que supone la mayoría absoluta, acuerda:

PRIMERO. Aprobar el proyecto técnico redactado y el expediente de contratación, mediante procedimiento abierto simplificado, para la obra citada, convocando su licitación.

SEGUNDO. Aprobar los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas que regirán el contrato.

TERCERO. Siendo un gasto plurianual proyectado para los ejercicios 2024-2025, la ejecución seguirá el régimen financiero establecido en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

CUARTO. Dar cuenta del presente acuerdo a Intervención y a Tesorería a los efectos de practicar las anotaciones contables que procedan.

QUINTO. Publicar el anuncio de licitación en el perfil de contratante de la Plataforma de Contratación del Sector Público, con el contenido contemplado en el anexo III de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

SEXTO. Publicar en el perfil de contratante toda la documentación integrante del expediente de contratación, en particular el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas. La documentación necesaria para la presentación de las ofertas tiene que estar disponible el mismo día de publicación del anuncio de licitación.

SÉPTIMO. Designar a los miembros de la mesa de contratación y publicar su composición en el perfil de contratante:

- D. Ángel Carretón Castrillo, que actuará como Presidente de la Mesa.
- D. José María García Monte, Vocal (Secretario de la Corporación).
- D. Joaquín Merino Pérez, Vocal (Funcionario del Ayuntamiento).

- D. José María García Monte, que actuará como Secretario de la Mesa.

4º.- APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE PISCINAS MUNICIPALES.

El Sr. Alcalde dice que se pretende modificar las cuotas tributarias de este servicio, incluyendo, también, la nueva instalación de piscina cubierta climatizada, con el texto literal siguiente del artículo 6 de la Ordenanza:

"1.- La cuantía de la tasa regulada en esta ordenanza será la fijada en las siguientes tarifas:

PISCINAS AL AIRE LIBRE (Meses julio y agosto)

| | |
|--|--------------------|
| <i>Entrada para un día Adultos (cuatro o más años)</i> | <i>2,00 euros</i> |
| <i>Entrada para un día Niños (tres o menos años)</i> | <i>gratuito</i> |
| <i>Abonos Temporada Adultos (cuatro o más años)</i> | <i>30,00 euros</i> |
| <i>Abonos Temporada Niños (tres o menos años)</i> | <i>gratuito</i> |

PISCINA CUBIERTA CLIMATIZADA (Meses de septiembre a junio)

| | |
|--|---------------------|
| <i>Entrada para un día Adultos (cuatro o más años)</i> | <i>3,00 euros</i> |
| <i>Entrada para un día Niños (tres o menos años)</i> | <i>gratuito</i> |
| <i>Abono Temporada Adultos (cuatro o más años)</i> | <i>100,00 euros</i> |
| <i>Abono Temporada Niños (tres o menos años)</i> | <i>gratuito</i> |

2.- En las citadas tarifas están incluidos todos los impuestos."

Igualmente se incluyen pequeñas modificaciones en el artículo 2 de la Ordenanza para incluir la nueva piscina cubierta climatizada, y la Disposición Final, con el texto literal siguiente:

"Artículo. 2.: Hecho imponible.

1.- Constituye el hecho imponible de esta tasa la recepción de los servicios de uso de las piscinas municipales al aire libre de adultos y niños, de la piscina cubierta climatizada, y de las duchas, vestuarios y aseos propios de dichas instalaciones.

Disposición final

La modificación de la presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el día de la publicación de la aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia y comenzará a aplicarse a partir del citado día, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas."

D. Javier de la Hera Calleja dice que no entiende que no haya una tarifa más reducida para los niños o las personas con discapacidad, por ejemplo. Explica que hay poca población en la comarca y que el servicio de piscina cubierta va a ser deficitaria, y, por ello, se debe llegar al mayor número de personas posible. Y no poner unos precios más bajos a determinados colectivos como niños, personas con discapacidad, familias numerosas, etc. hace que utilicen el servicio menos personas.

Comenta que habrá familias con niños que no podrán soportar la tasa que se ha propuesto.

D. Ángel Carretón Castrillo piensa que las familias que quieran acceder a la piscina cubierta

podrán hacerlo.

D. Javier de la Hera Calleja replica que para una familia de cuatro componentes, por ejemplo, este desembolso puede llegar a ser muy difícil de asumir, y pregunta al Sr. Alcalde cuál es la razón para no incluir unas tarifas más bajas para los colectivos citados.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que se ha hecho esta propuesta, eliminando las diferencias entre empadronados y no empadronados, consultando las tarifas de otras piscinas y poniendo unos precios más reducidos. Además afirma que en Villadiego los impuestos y las tasas son muy bajos en comparación con otros ayuntamientos, teniendo en cuenta que se hacen una gran cantidad de actividades que son gratuitas para toda la población. Por ello, concluye que cree que las peticiones del Sr. Concejales son demagógicas.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz pregunta si se ha pensado en incluir en la Ordenanza abonos por número de baños.

También pregunta, como ha repetido ya en varios Plenos, por qué no se considera la opción de instituir un abono que incluya todas las instalaciones deportivas, ya que simplificaría mucho las cosas.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que, de momento, esta es la propuesta que presenta el equipo de gobierno, y que, viendo cómo se desarrolla, se puede ir cambiando.

D. Javier de la Hera Calleja afirma que también se debe cambiar la Ordenanza que regula la tasa del servicio de gimnasio, ya que ahí todavía aparece la distinción entre empadronados y no empadronados, cobrando más a alguien de Villegas, por ejemplo, cuando es ilegal. Además piensa que es una vergüenza que la gente que usa el gimnasio no pueda ducharse la mayor parte de los días, porque no hay agua caliente.

D. Ángel Carretón Castrillo vuelve a repetir que piensa que la tasa que se intenta aprobar no es cara.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz replica que ella no ha hablado de precios.

D. Javier de la Hera Calleja dice que él sí y piensa que se debe hablar de ello.

D. Ángel Carretón Castrillo dice que se debe pasar a la votación de la propuesta presentada.

El Pleno Municipal del Ayuntamiento de Villadiego, con el voto negativo de D. Javier de la Hera Calleja y de D. David Martínez Martín, y el positivo de los otros siete Sres. Concejales, lo que supone la mayoría absoluta, acuerda:

Primero: Modificar los apartados citados de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por la prestación del servicio de piscinas municipales, con el texto literal ya descrito.

Segundo: Publicar anuncios de exposición al público del expediente durante treinta días en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia. Pasado este tiempo, el Pleno decidirá sobre las reclamaciones o aportaciones presentadas y aprobará definitivamente la modificación de la Ordenanza citada. En el caso de no producirse reclamaciones el acuerdo actual se entenderá definitivamente adoptado sin necesidad de nuevo acuerdo plenario, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 17, punto 3, del Real Decreto Legislativo 2/2004.

Tercero: Una vez se haya producido la aprobación definitiva, se ordena la publicación íntegra del texto de los artículos modificados de la Ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia para que empiece a aplicarse.

5º.- APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA

LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL..

El Sr. Alcalde Presidente informa al resto de integrantes del Pleno Corporativo que debemos aprobar, según nos informa la empresa contratada por este Ayuntamiento para la prevención de riesgos laborales, un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. El texto que se propone es el siguiente, siguiendo los modelos que nos han remitido:

"1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLADIEGO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Villadiego manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento de Villadiego quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Villadiego asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Villadiego.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto el Ayuntamiento de Villadiego no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);*
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;*
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la

eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el Ayuntamiento de Villadiego al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas, como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, y en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Villadiego, 24 de junio de 2.024
EL ALCALDE PRESIDENTE

Fdo. Ángel Carretón Castrillo

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Villadiego implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. *Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.*
2. *Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.*
3. *Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.*

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. *Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral*

El Ayuntamiento de Villadiego formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el Ayuntamiento de Villadiego.

El Ayuntamiento de Villadiego, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento de Villadiego no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Esta Entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento de Villadiego, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el Ayuntamiento de Villadiego sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso

en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.*
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.*
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.*
- d) Que no se trate de un hecho aislado.*
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por*

circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto desprestigiar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.*
- 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.*
- 3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.*
- 4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.*
- 5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.*
- 6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.*
- 7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.*
- 8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.*
- 9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.*
- 10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.*

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).*
- 2. Ignorar la presencia de la persona.*
- 3. No dirigir la palabra a la persona.*
- 4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.*
- 5. No permitir que la persona se exprese.*

6. *Evitar todo contacto visual con la persona.*
7. *Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).*

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. *Amenazas y agresiones físicas.*
2. *Amenazas verbales o por escrito.*
3. *Gritos y/o insultos.*
4. *Llamadas telefónicas atemorizantes.*
5. *Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.*
6. *Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.*
7. *Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.*
8. *Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.*

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. *Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.*
2. *Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.*
3. *Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.*
4. *Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.*

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)

Daño a la reputación

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)

Suplantación de identidad

Solicitud de sexo

Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea

*Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)
Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)
Bullying sexualizado (5)
Ciberflashing (6)*

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.*
- (2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.*
- (3) Revelar información personal o la identidad.*
- (4) Revelar la orientación sexual.*
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.*
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.*

Dimensión digital de la violencia psicológica

*Todas las formas tienen un impacto psicológico
Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
Discurso de odio sexista
Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
Incitación al suicidio o a la autolesión
Abuso económico (7)*

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.*

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art. 173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII

del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) **CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art. 178, art. 179, art. 180).**
- b) **CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis).**
- c) **CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art. 184).**
- d) **CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, art. 186).**
- e) **CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art. 187, art. 188; art. 189; art. 189 bis; art. 189 ter).**

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

Ángel Carretón Castrillo: Alcalde

María José Ruiz Maroto: Teniente Alcalde

El/La Secretario/a Interventor/a

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

María Esther Puente Martínez: Concejala

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá de duración hasta la constitución del próximo Ayuntamiento. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, 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.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al Sr. Alcalde Presidente la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el Ayuntamiento de Villadiego, el Alcalde Presidente es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización***.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villadiego deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de Villadiego garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Villadiego habilita la cuenta de correo electrónico secretario@villadiego.es, a la que sólo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Alcaldía y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Alcaldía la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará

a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Alcaldía.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación (la investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad), en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Alcaldía adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Alcaldía separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su

confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto 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 instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la Alcaldía a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Alcaldía una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada

una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Alcaldía procederá a:

- a) *archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.*
- b) *adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:*

a. *separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.*

b. *sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.*

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. *el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.*
2. *la suspensión de empleo y sueldo.*
3. *la limitación temporal para ascender.*
4. *el despido disciplinario.*

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Alcaldía mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del Ayuntamiento.

La Alcaldía adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- *Evaluación de los riesgos psicosociales en el Ayuntamiento con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.*
- *Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.*
- *Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.*
- *Apoyo psicológico y social a la víctima.*
- *Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.*
- *Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.*
- *Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.*
- *Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus*

puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. 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 Alcaldía, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente hasta su derogación o modificación.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

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

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE VILLADIEGO

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha: Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el Ayuntamiento de Villadiego."

D. Javier de la Hera Calleja y Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz recuerdan que también todos los empleados municipales deben hacer un curso sobre estos temas.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que hoy mismo se pondrá en contacto con Prevenlabor para organizar los citados cursos.

El Pleno del Ayuntamiento de Villadiego, una vez visto el texto del Protocolo, por unanimidad de todos los presentes, es decir, nueve de los nueve que componen el órgano, lo que supone la mayoría absoluta, acuerda aprobar el mismo y publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web del Ayuntamiento.

6º.- APROBACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE COLONIAS FELINAS EN VILLADIEGO..

Se informa a la Corporación Municipal que, tras la nueva Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y bienestar animales, las entidades locales serán responsables de la atención de las colonias felinas y gatos comunitarios existentes en los cascos urbanos de cada municipio.

Para ello, en principio, es necesario aprobar un Programa de Gestión de estas colonias en Villadiego.

También se informa que se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la convocatoria de unas subvenciones para financiar los gastos que se producirán durante el año 2.025.

El texto del Programa de Gestión de Colonias Felinas del Ayuntamiento de Villadiego se encuentra en el expediente y se unirá al acta de la sesión.

El Pleno del Ayuntamiento de Villadiego, una vez visto el Programa citado, por unanimidad de todos los presentes, es decir, nueve de los nueve que componen el órgano, lo que supone la mayoría absoluta, acuerda aprobar el mismo y publicar anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web del Ayuntamiento, además de solicitar la subvención citada.

7º.- NUEVA APROBACIÓN PROVISIONAL DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS MUNICIPALES PARA CAMBIO DE CALIFICACIÓN DE SOLAR Y CAMBIO DE PARÁMETROS DE ALTURA Y ALINEACIÓN PARA LOS EQUIPAMIENTOS, TRAS INFORME DE LA SECCIÓN DE URBANISMO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS.

Como ya conocen los Sres. Concejales el Pleno Corporativo de fecha 28 de mayo de 2.024, aprobó provisionalmente el expediente de modificación puntual de las Normas Urbanísticas Municipales para el cambio de calificación de solar municipal sito en la Avenida Reyes Católicos, 2 B, de Villadiego, y cambio de los parámetros de altura y alineación para el uso de equipamientos.

Posteriormente, tras la remisión de dicho expediente a la Comisión Territorial de Medio Ambiente y Urbanismo de la Junta de Castilla y León, para su aprobación definitiva, tuvo entrada el día 3 de junio de 2.024 en el registro del Ayuntamiento, escrito de la Sección de Urbanismo de dicha Delegación Territorial, con el informe técnico sobre la modificación puntual citada. En el mismo, se detallan algunos elementos técnicos que deben subsanarse en el texto y planimetría del documento original.

Ante la llegada de este informe, el Sr. Arquitecto Municipal ha corregido el documento técnico primigenio, de acuerdo con los Sres. Funcionarios Técnicos de la Sección de Urbanismo de Burgos, y procede su aprobación provisional para remitir, de nuevo, todo el expediente para su aprobación definitiva por la Junta de Castilla y León.

Por todo ello se propone la aprobación del siguiente acuerdo:

En relación con el expediente de modificación Puntual de las Normas Urbanísticas Municipales:

| | |
|----------------------------------|---|
| Tipo de instrumento: | Modificación Puntual |
| Instrumento que modifica: | Normas Urbanísticas Municipales de Villadiego |
| Ámbito: | Solar en Avenida Reyes Católicos, 2B, de Villadiego |
| Objeto: | Cambio de calificación y de parámetros |
| Calificación del suelo: | Cambio de calificación de SUC, Edificación Aislada, Uso Residencial, a SUC, Equipamiento Sanitario. Se modifican los parámetros de altura y alineación para el uso de Equipamientos. |

A la vista de los siguientes antecedentes:

| Documento | Fecha/N.º | Observaciones |
|---|--------------------|---------------|
| Informe de Secretaría | 07-03-2024 | |
| Solicitud exención de la Evaluación Ambiental | 08-03-2024 | |
| Comunicación exención Evaluación Ambiental Junta de Castilla y León | 13-03-2024 | |
| Solicitudes informes Sectoriales previos a la aprobación inicial | 08-03-2024 | |
| Acuerdo del Pleno de Aprobación Inicial | 14-03-2024 | |
| Anuncio en el Boletín Oficial de Castilla y León | 21-03-2024 | |
| Anuncio en el Diario de Burgos | 19-03-2024 | |
| Recepción de informes sectoriales, todos ellos favorables | 14-03 a 14-05-2024 | |
| Certificado no presentación de alegaciones | 23-05-2024 | |
| Aprobación provisional por el Pleno | 28-05-2024 | |
| Informe de la Sección de Urbanismo de la JCyL | 03-06-2024 | |

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Reglamento de Urbanismo de Castilla y León, aprobado por el Decreto 22/2004, de 29 de enero, y artículos 22.2.c) y 47.2.ii) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno, por unanimidad de todos sus miembros, nueve de los nueve que lo componen, lo que supone la mayoría absoluta, adopta el siguiente ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la modificación puntual de las Normas Urbanísticas Municipales, una vez corregidos los aspectos recogidos en el informe técnico de la Sección de Urbanismo .

SEGUNDO. Remitir al órgano competente de la Administración de la Comunidad Autónoma la modificación de las Normas Urbanísticas Municipales aprobada provisionalmente para su aprobación definitiva

8º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz pregunta por los problemas que está teniendo el reloj público de la Plaza Mayor.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que se están haciendo comprobaciones con la empresa que nos ha hecho otras veces reparaciones y se está ocupando el empleado municipal D. Joaquín Merino. Según parece hay que cambiar un motor, se ha pedido ya y se instalará próximamente.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz pregunta si se puede adelantar algo del programa de fiestas.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que se ha encargado de dicho programa la empleada municipal Dña. Cristina Gutiérrez, y ahora está de vacaciones. De todos modos, ya está enviado a la imprenta y en unos días estará disponible para todo el mundo.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz pregunta, como ya ha propuesto en otras ocasiones, por qué, además de las reinas de las fiestas, no existen también reyes de las fiestas, eliminando así una discriminación sexual que mantiene la tradición desde hace muchos años.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que, de momento, no tienen previsto cambiar esto.

D. Javier de la Hera Calleja propone que la elección de dichas reinas de las fiestas se haga con un método más democrático, poniendo carteles para que se apunte quien quiera.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que siempre se eligen todas las mujeres que se presentan voluntarias. Y en relación a las fiestas comenta que este año no se mandarían invitaciones, como en ejercicios anteriores, para los actos religiosos, ya que, dando la razón al Sr. Concejál D. Javier de la Hera Calleja, no se debe hacer. Se mandará el programa de fiestas y cada Concejál podrá elegir asistir a las actividades que considere oportuno.

D. Javier de la Hera Calleja replica que las misas no están en el programa de fiestas.

D. Javier de la Hera Calleja vuelve a preguntar, como ha hecho en otros Plenos, por las actividades que se publican en las redes sociales del Ayuntamiento. Dice que últimamente no se han publicado unos acontecimientos que iban a tener lugar en la zona de los chamizos ilegales de las peñas, y en los carteles aparecía el Ayuntamiento de Villadiego.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que no tiene conocimiento de todas las actividades que se llevan a cabo en Villadiego y que no participa en la decisión de lo que se publica o no en las redes sociales. Hace llamar a la empleada municipal Dña. Celia Varona, encargada de este asunto, para que conteste si él ha intervenido en la decisión de publicar o no esos actos. Presente en el Pleno dicha Señora contesta que no.

Dña. María José Ruiz Maroto comenta que se programa la publicación en las redes sociales de las actividades previstas unos días antes de su realización.

D. Javier de la Hera Calleja comenta que parece que, desde que él lo denunció en un Pleno anterior, no se han publicado en las redes sociales del Ayuntamiento noticias que vienen bien al equipo de gobierno, pero que, ahora se publican en el escaparate del local de la planta baja de la Casa Consistorial. Vuelve a decir que el Ayuntamiento de Villadiego no es lo mismo que el Partido Popular, y que no se deben hacer públicas sólo las noticias que son favorables a sus intereses.

Cambiando de asunto, D. Javier de la Hera Calleja pregunta qué se ha hecho para arreglar la situación de los locales cedidos a determinadas peñas o grupos de amigos. Dice que en un Pleno anterior el Sr. Alcalde dijo que las personas que hacen uso del local del antiguo camping, entre los que se encuentra D. Javier de la Hera, están ilegales, pero no se ha hecho nada para reparar la situación.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que lo dijo porque no tenían contrato de cesión de uso, como sí lo tienen los otros llamados chamizos. Dice que tiene previsto tener una reunión con las peñas implicadas en la primera quincena de septiembre, a la que invita al Sr. Concejál.

D. Javier de la Hera Calleja dice que él no va a asistir y vuelve a repetir, como ha hecho ya en varios Plenos, que los edificios que construyó el Ayuntamiento para ceder a las peñas son ilegales, al igual que el construido como almacén para las ocas y que ahora también se utiliza por una peña. Son edificios no inscritos en el Registro de la Propiedad porque no se pueden inscribir.

Dice que ha pedido los contratos de los arrendamientos de los locales municipales y que aun no ha recibido nada. Piensa que será por el exceso de trabajo del Sr. Secretario.

Opina que la cesión de estos "chamizos" a peñas de Villadiego por parte del Ayuntamiento, fomenta el alcoholismo o la adicción de determinadas sustancias, cuando lo que se debe hacer es fomentar el deporte y las actividades culturales.

Para finalizar dice que todo esto no se puede hacer.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que no piensa que le vaya a votar la gente por eso, y que, en su opinión las fiestas de Villadiego y la participación de las peñas son la envidia de toda Castilla y León.

D. Javier de la Hera Calleja dice que no está en contra de las peñas ni del Ayuntamiento, lo único que quiere es que se cumpla la ley.

En este momento del Pleno se ausenta la Sra. Concejala Dña. María Esther Puente Martínez.

D. Javier de la Hera Calleja vuelve a preguntar por la aprobación del Inventario de Bienes, que no ha sido incluido en el Orden del Día de este Pleno ni en los anteriores, cuando ya debería haberse aprobado su actualización dos veces en lo que va de legislatura y no se ha hecho.

El Secretario toma la palabra y dice que cuando llegó él a este Ayuntamiento, ni en el mismo ni en ninguna de las veintinueve Juntas Vecinales estaba aprobado el Inventario de Bienes, y que, a día de hoy, existen todos. El del Ayuntamiento en pequeños detalles no está actualizado y hay discrepancias entre la realidad física y lo inscrito en el Registro de la Propiedad y en el Catastro, y esa es la labor que se ha iniciado. Explica que conseguir las actualizaciones en estas dos instituciones puede ser muy laborioso y tardar meses.

D. Javier de la Hera Calleja pregunta por el cartel que aparece en el local que se tiene arrendado a una empresa para tanatorio. Explica que pone "Tanatorio Municipal" y que se debería eliminar la segunda palabra, ya que si tuviera este carácter, cualquier persona o empresa podría organizar un velatorio en dicho local.

D. Ángel Carretón Castrillo le contesta que es un local municipal arrendado a una empresa funeraria.

D. Javier de la Hera Calleja replica que no puede aparecer como tanatorio municipal, porque no lo es.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que se hablará con la empresa para que ponga bien el cartel.

D. Javier de la Hera Calleja comenta que en la organización de las fiestas y de determinadas actividades culturales hay asociaciones que colaboran con el Ayuntamiento, y que ha visto que, en algunas ocasiones, personas integrantes de las mismas han utilizado y conducido vehículos del Ayuntamiento, y eso no puede ser, es muy peligroso, ya que los seguros no se harían cargo de los accidentes que pudieran ocurrir.

D. Ángel Carretón Castrillo dice que tiene razón y que se intentará que no vuelva a ocurrir.

D. Javier de la Hera Calleja dice que no se puede volver a repetir. Los vehículos del Ayuntamiento sólo pueden ser utilizados por el personal municipal. Explica que es por el bien de todos, y que no se lo tomen a mal los componentes del equipo de gobierno.

D. Javier de la Hera Calleja, cambiando de tema, califica de vergüenza lo que pasa en el Ayuntamiento con los puestos de trabajo. Pregunta por las personas contratadas para la temporada de verano en las piscinas municipales.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que las dos socorristas se contrataron el año pasado para el control de los accesos y tienen el carácter de fijas discontinuas. Al renunciar a sus puestos las socorristas anteriores y tener ellas la titulación correspondiente, se les ha ofrecido pasar a desempeñar esa función. En los accesos, a través de una subvención de la Diputación Provincial para contratar a personas con discapacidad, se ha procedido a la contratación de D. Mario Preciado.

D. Javier de la Hera Calleja afirma que la elección se hace a dedo, sin ninguna concurrencia pública, para que cualquiera pueda optar a los puestos de trabajo. Dice que a las socorristas seguramente se les ha dicho por parte del Sr. Alcalde que se saquen el título necesario para que así puedan ocupar esos puestos. Además ha tenido conocimiento de que el Sr. que se encarga de los accesos está trabajando todos los días sin el preceptivo descanso que tienen que tener todos los trabajadores, y dice que, si no se soluciona urgentemente esta situación, lo denunciará a la Inspección de Trabajo.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que llegó a un acuerdo en relación con los horarios con el trabajador.

D. Javier de la Hera Calleja muestra su extrañeza en que el Sr. Alcalde, en pleno siglo XXI no sepa que hay que respetar los periodos de descanso de los trabajadores.

D. Javier de la Hera Calleja pregunta por el proceso de estabilización.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que el proceso para los tres puestos que pueden estabilizarse por concurso de méritos, ya se ha iniciado.

D. Javier de la Hera Calleja dice que también hay que poner en marcha la estabilización de las otras dos plazas.

También pregunta por el trabajo que hace la persona encargada de la depuradora. Dice que parte de su salario se paga con el dinero recibido en el Convenio anual firmado con la Diputación Provincial para la extinción de incendios, pero, sin embargo, no sale a los siniestros que se producen.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que sale poco, pero que sí que sale.

D. Javier de la Hera Calleja dice que la mayoría de las veces sólo sale un único voluntario con camión y eso es ilegal, siempre deben salir, al menos, dos personas.

D. Javier de la Hera Calleja comenta que en 2.022 se presentó la noticia del "fichaje" de una persona muy preparada, periodista de formación, que se encargaría de la emisora municipal de radio, cuando al final no se ha llevado a cabo la misma. Resulta que dicha Señora es la novia del sobrino del Alcalde. Lo muestra como ejemplo de la política de personal de este Ayuntamiento, y dice que lo único que quiere es que se contrate a las personas cumpliendo la legislación y los puestos sean fijos y tengan unas condiciones dignas.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que hará lo que técnicamente se le diga.

D. Javier de la Hera Calleja pregunta de nuevo por la persona que lleva el control de la estación depuradora de aguas residuales de Villadiego, dice que en el último mes ha ido dos veces por allí y que tiene un contrato a media jornada. Dice que es un chollo y que cualquiera lo querría para él. Afirma que lo único que desea es que todo el personal trabaje en las mismas condiciones y que no reciba las voces del Sr. Alcalde.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que lo que dice del empleado municipal que gestiona la estación depuradora es mentira y que está satisfecho del trabajo que realiza. Comenta que si dicha gestión la llevara, como en otras poblaciones, una empresa sería mucho más caro. También dice que no trata mal a los empleados.

D. Javier de la Hera Calleja replica que más se podría ahorrar el Ayuntamiento si el contrato de esa persona fuera de menos horas y, así, se podría tener a más trabajadores para otros servicios.

Dice, también, que en los últimos años ha pedido varias cosas, como, por ejemplo, que se cumplan con las medidas de seguridad en los trabajos en altura o cuando se utilizan herramientas de desbroce, pero siguen sin cumplirse. Si se le hiciera caso no cogerían el camión con la cesta elevadora empleados como D. Daniel Borja y D. Óscar Preciado que no han hecho la formación necesaria para ello.

D. Javier de la Hera Calleja pregunta por la brigada que hace trabajos de desbroce y limpieza en el municipio, ya que considera que ellos sí que cumplen con las medidas de seguridad impuestas por la legislación.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que es una cuadrilla contratada por la Diputación Provincial para hacer trabajos en todas las poblaciones de la Mancomunidad Peña Amaya.

D. Javier de la Hera Calleja pregunta por la información que se le ha mandado sobre los periodos de contratación de los empleados municipales, dice que D. Daniel Borja y D. Óscar Preciado aparecen con un periodo de inactividad en el Ayuntamiento que va desde 2015 a 2018, cuando él piensa que sí que trabajaron aquí.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que se comprobará, por si ha habido un error en la información, y se comunicará el resultado.

D. Javier de la Hera Calleja volviendo sobre el tema del personal, afirma que sólo quiere que las condiciones de trabajo de los empleados sean las mejores posibles y que se cumpla con la estabilización de los puestos que tienen la condición de no fijos. Dice que, seguramente, no vendrá mucha gente de fuera, ya que los puestos en los pueblos no son tan apetecibles como parece.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que, de verdad, cuando se ha contratado a alguien nunca ha pensado a quién puede votar esa persona. Siempre ha pensado que sean buenos trabajadores y que se queden en Villadiego y, ahora que llevan un tiempo trabajando para el Ayuntamiento, le cuesta mucho pensar que se pueden quedar en la calle.

D. Javier de la Hera Calleja le replica que eso no lo puede decidir el Sr. Alcalde.

D. David Martínez Martín pregunta por el problema que se está creando en la Plaza Mayor con los balonazos de los niños a personas y bienes.

D. Ángel Carretón Castrillo contesta que, considera, que es un problema de los padres de los niños que deben responder por los actos de los mismos. Dice que se han presentado escritos en el Ayuntamiento por personas afectadas y siempre pasa lo mismo, que no quieren denunciar, cuando es lo que deberían hacer.

D. Javier de la Hera Calleja considera que algo debe hacer el Ayuntamiento, ya que puede crearse un conflicto entre los vecinos.

D. Ángel Carretón Castrillo dice que piensa que no se debe prohibir jugar a la pelota en la Plaza, ya que siempre se ha hecho y, además, es difícil de hacerlo cumplir. Pero, entonces, se pregunta qué hacer. Es cierto que percibe una falta de respeto en algunos niños.

D. Javier de la Hera Calleja le contesta que tiene que tomar decisiones, y que se podría poner carteles llamando al sentido común.

D. Ángel Carretón Castrillo sigue pensando que los padres de los niños son los responsables, y que los Sres. Concejales tienen razón.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz propone como posibilidad cerrar la Plaza de los Autobuses, dejándola como peatonal, y destinar ese espacio para que jueguen los niños, ya que no hay terrazas de bares.

D. Javier de la Hera Calleja opina que es complicado.

D. Ángel Carretón Castrillo dice que se pondrá un cartel y espera que se calme la situación.

Dña. Elena Inmaculada Somavilla Ruiz opina que se debería utilizar más la Plaza de los Autobuses durante las fiestas, para, por ejemplo, instalar unos baños públicos portátiles, que son muy necesarios. Dice que hay camiones que llevan esas instalaciones, pero que no sabe el coste que puede tener.

D. Ángel Carretón Castrillo dice que se va a preguntar y ver si es factible.

Y no habiendo más asuntos que tratar el Sr. Presidente levanta la Sesión, agradeciendo a los Sres. concejales su asistencia, de la que se levanta la presente acta, siendo las nueve horas y quince minutos del día de la fecha, de todo lo cual como Secretario DOY FE.



VºBº

EL ALCALDE PRESIDENTE

Fdo. Ángel Carretón Castrillo

EL SECRETARIO

