

ACTA DE LA SESION PLENARIA ORDINARIA **CORRESPONDIENTE AL DÍA 22 DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO**

SRES. ASISTENTES:

En Cerezo de Río Tirón, a 22 de noviembre de dos mil veinticuatro.

SR. ALCALDE:

D. Raúl Sobrino Garrido

Siendo las 14:30 horas del día de la fecha, se reúnen en el salón de actos de la Casa Consistorial, los Sres. al margen relacionados al objeto de celebrar sesión plenaria ordinaria, en primera convocatoria.

SRS. CONCEJALES

Dña. Paulina López Agüero

D. Diego Irazábal Riaño

D. Fco. Javier Fernández Riaño

D. Eduardo José Riaño Miera

D. Roberto Gayangos del Val

Comprobada la existencia de quórum suficiente para constituirse el pleno y celebrar sesión válidamente, la Presidencia declaró abierto el acto a la hora indicada, procediéndose seguidamente al tratamiento y resolución de los asuntos incluidos en el orden del día en la forma que sigue.

AUSENTES:

D. Felipe de Burgos Alfigeme

1.- APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EN FECHA 04 DE SEPTIEMBRE DE 2024.

SECRETARIA-INTERVENTORA:

Dña. Cristina Grande Pereiro

Dada cuenta del acta de la sesión ordinaria celebrada por el Pleno Municipal el día 04 de septiembre de 2024, de la cual se remitió copia a los señores concejales con la convocatoria de la presente, y sometida a votación su aprobación, por unanimidad, se **ACUERDA:**

Aprobar el acta de la sesión ordinaria celebrada por el pleno municipal en fecha 04 de septiembre de 2024, a tenor de lo que dispone el artículo 91 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, en la forma en que aparece redactada.

2.- ELECCIÓN DE JUEZ DE PAZ TITULAR DE CEREZO DE RÍO TIRÓN

Dada cuenta del expediente tramitado para elección de Juez de Paz Titular de este Municipio, incoado a instancia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que requirió a este Ayuntamiento para que procediera a la elección de persona idónea para el cargo y que esté dispuesta a aceptarlo, en la forma que determina el art. 101.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Reglamento de los Jueces de Paz N.º 3/1995 de 7 de junio.

Efectuada a tal fin convocatoria pública mediante la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín oficial de la Provincia N.º 179 de 18 de septiembre de 2024, y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

Habiendo sido presentada en el Registro de este Ayuntamiento una solicitud para desempeñar el cargo, suscrita por D^a M.^a Victoria Basualdo Elejalde.

Considerando lo previsto en los artículos 101.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 6 del Reglamento de los Jueces de Paz.

La Corporación Municipal, por unanimidad de los miembros presentes, seis de los siete que legalmente la componen y que representa la mayoría absoluta del número legal de miembros, **ACUERDA:**



PRIMERO. - Elegir a **D^a M.^a Victoria Basualdo Elejalde**, con D.N.I. 14.901.892-P como Juez de Paz Titular de Cerezo de Río Tirón, proponiendo su nombramiento a la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

SEGUNDO. - Remitir certificado del presente acuerdo a la Secretaría de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

3.- APROBACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL 2025

Visto que, a fin de confeccionarse por la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos el Calendario Laboral de la Provincia de Burgos que ha de regir durante el año 2024, procede por esta Corporación Municipal realizar la propuesta de dos días que tengan la condición de fiestas locales en el municipio de Cerezo de Río Tirón. Debatido convenientemente el asunto. Al amparo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Decreto 2001/83, de 28 de julio, la Corporación Municipal por unanimidad de todos los miembros de la corporación,

ACUERDA:

Proponer a la Oficina Territorial de Trabajo, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Burgos, la determinación de los **días 26 de agosto y 27 de agosto de 2025**, como fiestas locales de San Vitores y San Vitoritos respectivamente, de carácter tradicional en este Municipio y, por tanto, inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables dentro de este Término.

4.- APROBACIÓN INICIAL DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA N.º 1 DEL EJERCICIO 2024

CONSIDERANDO la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente, para los que no existe crédito en el vigente Presupuesto de la Corporación, y dado que se dispone de remanente líquido de Tesorería según los estados financieros y contables resultantes de la liquidación del ejercicio anterior.

CONSIDERANDO que con fecha 18 de noviembre del corriente, se emitió Memoria del Alcalde en la que se especificaban la modalidad de modificación del crédito, la financiación de la operación y su justificación.

CONSIDERANDO que con fecha 18 de noviembre, se emitió informe de Intervención por el que se informó favorablemente la propuesta de Alcaldía y, se elaboró Informe de Intervención sobre el cálculo de la Estabilidad Presupuestaria.

VISTO el dictamen favorable emitido por la Comisión de Cuentas de esta corporación el día 22 de noviembre de 2024.

Debatido el asunto, la Corporación Municipal, por unanimidad de los miembros presentes, seis de los siete que legalmente la componen **ACUERDA:**

PRIMERO. Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 1/2024, en la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería para gastos extraordinarios, de acuerdo al siguiente detalle:



1º Modificaciones en Aumento del Presupuesto de Gastos

Las aplicaciones presupuestarias que se pretenden aumentar corresponden a gastos por servicios realizados durante el ejercicio que exceden del importe presupuestado.

Las aplicaciones presupuestarias objeto de incremento y la modalidad de modificación por la que se incrementan se detallan a continuación:

Aumento de Gastos						
Modificación	Org.	Prog.	Eco.	Vinc	Denominación	Importe
Suplemento de Crédito		4540	61900	4.6	Caminos Rurales	16.000,00
Total Aumento						16.000,00

2º. Financiación

Esta modificación se financia con cargo a:

Disminución de Gastos						
Modificación	Org.	Prog.	Eco.	Vinc	Denominación	Importe
Total Disminución						0,00

Aumento de Ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Aumento Provisiones Iniciales		87000	Para gastos generales	16.000,00
Total Aumento				16.000,00

Disminución de Ingresos				
Modificación	Org.	Eco.	Denominación	Importe
Total Disminución				0,00

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

Cód. Validación: 07G20HK645PMQALRD8EC4A
 Verificación: https://cerezo.riotiron.sedelectronica.es
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 3



PRIMERO: Aprobar provisionalmente el expediente número MOD1 propuesto, por ajustarse a las prescripciones legales.

SEGUNDO: Exponer este expediente al público mediante anuncio inserto en el Tablón de Edictos de la Corporación y en la correspondiente sección provincial del Boletín Oficial de la Provincia, por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones antes el Pleno.

TERCERO: Se entenderá definitivamente aprobado si no se presentaran reclamaciones al mismo, procediendo a su nueva exposición con detalle de las aplicaciones modificadas. Si existieran reclamaciones, el Pleno dispondrá de un mes de plazo para resolverlas.

5.- APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO.

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:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN.

ÍNDICE.

I. Preámbulo.

- 1.1.- Justificación y antecedentes.
- 1.2.- Principios de actuación.

II. Definiciones y objeto.

- 2.1.- Definición de acoso laboral.
- 2.2.- Objeto y ámbito de aplicación.

III. Procedimiento de actuación.

- 3.1.- Primera fase.
 - 3.1.1.- Iniciación del procedimiento.
 - 3.1.2.- Indagación y valoración inicial.
 - 3.1.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
- 3.2.- Segunda fase.
 - 3.2.1.- Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.2.2.- Investigación.
 - 3.2.3.- Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.
- 3.3.- Denuncias infundadas o falsas.



3.4.- Información.

IV. Seguimiento y control.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso.

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

VI. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Anexo I: Comité Asesor.

Anexo II: Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III: Modelo de denuncia por acoso.

I. Preámbulo

1.1.- Justificación y antecedentes. –

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

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



Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

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

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

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, –en este caso, de los trabajadores públicos–, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos, la **Dirección General de la Función Pública** consideró **oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos** en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En el caso del Acoso Laboral, la tarea se inició con la constitución de un grupo de trabajo interadministrativo, que elaboró un primer informe al respecto desde la óptica de las Administraciones Públicas; sobre dicha base se ha elaborado el presente protocolo, para su aplicación específicamente en el Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN.



1.2.- Principios de actuación. –

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Departamento, organismo o entidad pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente al acoso laboral, a implantar en cada Departamento del Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que practiquen.

II.- Definiciones y objeto

2.1.- Definición de acoso laboral. –

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

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo



hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud». En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

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

- ✓ Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.
- ✓ Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

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

2.2.- Objeto y ámbito de aplicación. – El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN, en el plazo de un mes desde la aprobación del presente.



III.- Procedimiento de actuación

3.1.- Primera fase.

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

En el **Anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto**, que deberá estar accesible en la intranet de cada Departamento/organismo. El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

La jefatura de Personal será la encargada de la Inspección General de Servicios departamental. Esta Jefatura de Personal, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

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

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

3.1.2.- Indagación y valoración inicial. – Si la Jefatura referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

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

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –



denunciante y denunciado— y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

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

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

3.1.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial. – A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos: Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma). Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

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

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

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

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

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

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



3.2.- Segunda fase.

3.2.1.- Constitución de un Comité Asesor. – La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la jefatura superior de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.2.- Investigación. – Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Los empleados públicos tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3.- Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor. – Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al Alcalde.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación. En el caso de que sea un empleado público el presunto acosador.
- Proponer la reprobación por el Pleno del concejal/a presuntamente acosador.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los/as concejales, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a la jurisdicción penal correspondiente.



Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

3.3.- Denuncias infundadas o falsas. – En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Jefatura de Personal, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s.

3.4.- Información. – Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

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

IV. Seguimiento y control

La Jefatura de Personal y la Secretaría Municipal registrarán los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a los servicios jurídicos para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

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

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

V. Medidas de actuación y prevención del acoso

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

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

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



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

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo. Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN).

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

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

A este respecto, el Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN y con la colaboración de los Servicios de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- ✓ Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- ✓ Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- ✓ Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- ✓ Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- ✓ Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación:



- ✓ Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- ✓ Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- ✓ Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- ✓ Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- ✓ Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- ✓ Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- ✓ Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- ✓ Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

VI.-Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento del Alcalde, como Jefe Superior de Personal, los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la Alcaldía y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
- b) Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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



Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento de CEREZO DE RÍO TIRÓN deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas. Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I

Comité Asesor

1.-Composición:

- ✓ Un representante de la Administración Local nombrado por el titular de la jefatura superior de personal en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- ✓ Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- ✓ Un/a Delegado/a de Prevención.
- ✓ Un/a experto/a designado/a al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del grupo serán designados por la citada jefatura superior de personal. En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.



2.-Régimen de funcionamiento del comité asesor. –Se regirá en su funcionamiento por:

- ✓ Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- ✓ La normativa legal (Social y Penal) y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- ✓ Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- ✓ Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- ✓ Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3.-Informes de conclusiones/recomendaciones. – El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Composición del grupo/Comité Asesor.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- ✓ Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- ✓ Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- ✓ Conclusiones. Medidas propuestas.

ANEXO II

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

A) Conductas consideradas como acoso laboral:

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

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



- ✓ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- ✓ Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- ✓ Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- ✓ Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- ✓ Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- ✓ Amonestaciones sin descalificar.
- ✓ Conflictos personales y sindicales.

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

Anexo III. Modelo de denuncia

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos	NIF
Teléfono	Email
En calidad de:	
Presunta víctima	Representante sindical
Testigo	Otra

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA	
Nombre y Apellidos	NIF
Sexo: Hombre Mujer	
Datos de contacto (email, tfno.):	
Centro/Unidad de trabajo:	
Puesto de trabajo:	



DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos

Sexo: Hombre Mujer

Datos de contacto (email, tfno.):

Centro/unidad donde trabaja:

Puesto de trabajo:

Relación laboral con la presunta víctima:

OBJETO DE LA DENUNCIA

Descripción de los hechos:

Modo de acreditación:

- Documental
- Mediante testigos
- Ninguna
- Otras

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso los hechos referidos, al objeto de que tenga conocimiento de los mismos y, en su caso, adopte las medidas que estime oportunas.

DOCUMENTACIÓN APORTADA



Informada la Corporación Municipal de las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad.

Visto lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas, sobre formación y aprobación de los presupuestos de las Entidades Locales.

Sometido el asunto a votación, la Corporación Municipal, por unanimidad de los miembros presentes, seis de los siete que legalmente la componen, **ACUERDA:**

Primero: Aprobar inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2025, integrado por el de la propia Entidad, el de sus Organismos Autónomos y la previsión de ingresos y gastos de las Sociedades Mercantiles de capital íntegramente local, cuyo resumen es el siguiente:

Estado de Gastos				
Capítulo	Descripción	2025	2024	%
1	GASTOS DE PERSONAL	232.850,00	265.250,00	-12,21%
2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	336.400,00	367.450,00	-8,45%
3	GASTOS FINANCIEROS	1.000,00	1.000,00	0,00%
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	37.500,00	42.000,00	-10,71%
5	FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	0,00	0,00	0,00%
6	INVERSIONES REALES	262.000,00	313.000,00	-16,29%
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0,00	0,00	0,00%
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00	0,00%
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00	0,00%
Total Gastos		869.750,00	988.700,00	

Estado de Ingresos				
Capítulo	Descripción	2025	2024	%
1	IMPUESTOS DIRECTOS	268.000,00	267.500,00	0,19%
2	IMPUESTOS INDIRECTOS	13.000,00	13.000,00	0,00%
3	TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	219.950,00	358.950,00	-38,72%
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	153.500,00	138.500,00	10,83%
5	INGRESOS PATRIMONIALES	88.500,00	93.750,00	-5,60%
6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00	0,00	0,00%
7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	126.800,00	117.000,00	8,38%
8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00	0,00%
9	PASIVOS FINANCIEROS	0,00	0,00	0,00%
Total Ingresos		869.750,00	988.700,00	



Segundo: Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto.

Tercero: Aprobar la Plantilla de Personal de la Corporación.

Cuarto: Someter el Presupuesto General a información pública por periodo de quince días hábiles, previo anuncio que se insertará en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán presentar las reclamaciones que estimen oportunas ante el Pleno, el cual dispondrá de un mes para resolverlas.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobado y se publicará resumido por capítulos en el Boletín Oficial de la Provincia, entrando en vigor el primer día del ejercicio correspondiente a dicho Presupuesto, o al día siguiente a su publicación si ésta es posterior al 1 de enero de 2025.

7.- MOCIÓN DEL GRUPO DEL PARTIDO POPULAR EN EL AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN PARA DEROGAR LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DE LA TASA DE RESIDUOS.

MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO POPULAR EN EL AYUNTAMIENTO DE CEREZO DE RÍO TIRÓN PARA DEROGAR LA IMPLANTACIÓN OBLIGATORIA DE LA TASA DE RESIDUOS.

EXPLOSIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 7/2022, de 8 de abril**, de residuos y suelos contaminados para la economía circular transpone varias directivas comunitarias, entre ellas la **Directiva 2018/851** de residuos y **obliga a establecer una tasa de residuos a las entidades locales a partir del próximo 10 de abril de 2025.**

La Directiva Europea es una modificación de la Directiva Marco de residuos (Directiva 2008/98/CE) y forma parte del paquete de economía circular adoptado por la unión europea para promover un sistema de gestión de residuos más sostenible.

Su objetivo es reducir la generación de residuos, aumentar el reciclaje y la reutilización, minimizar el impacto ambiental y fijar objetivos de reciclado para los residuos municipales, entre otros.

La Directiva de residuos no impone directamente a los estados miembros la obligación de establecer las tasas de basuras. Señala los objetivos para la reducción, reutilización y reciclaje de residuos municipales y enumera distintos instrumentos económicos y medidas para incentivar la aplicación de la jerarquía de residuos, tales como la correcta planificación de las inversiones en infraestructuras de gestión de residuos o el uso de las mejores técnicas disponibles para el tratamiento de los mismos, entre otras.

En este contexto, **desde el grupo municipal popular en este ayuntamiento, manifestamos nuestro profundo rechazo a la obligación de establecer una tasa de residuos** por las entidades locales, teniendo que repercutir el coste íntegro de la recogida, gestión y tratamiento de residuos a los ciudadanos a partir del próximo 10 de abril de 2025.



Esta situación supone un **nuevo ataque a los bolsillos de los ciudadanos**, que tendrán que pagar los costes íntegros de la gestión de residuos, cuando en muchos casos los ayuntamientos venían aliviando esta carga.

El ayuntamiento deberá **repercutir íntegramente al ciudadano el coste total** de las operaciones de recogida, transporte y tratamiento de residuos, sin ni siquiera permitir que el municipio apoye a sus contribuyentes asumiendo.

La implantación obligada de esta tasa supone un **ataque contra la autonomía municipal** al impedir que los ayuntamientos y entidades locales hagan uso de su libertad a la hora de elegir su modelo de financiación del servicio de recogida, transporte y tratamiento de residuos, **sin considerar el tamaño, población, recursos económicos** o situación financiera de cada municipio.

Es Precisamente la ley reguladora de Bases de Régimen Local la que determina que son los municipios o en su defecto las entidades locales las que deben establecer sus propios tributos. Sin embargo, la imposición de esta normativa a los ayuntamientos supone una **clara invasión de sus competencias locales**, al impedir explícitamente que puedan aliviar la carga fiscal de sus ciudadanos con recursos económicos disponibles en el presupuesto municipal.

Por otra parte, las implantaciones de esta medida son numerosas y su aplicación está ocasionando una **gran incertidumbre e inseguridad jurídica** en los ayuntamientos por la **indefinición y falta de rigor técnico** en la redacción de la ley de residuos y suelos contaminados para la economía circular.

Sin un texto normativo claro y detallado, los ayuntamientos harán **diferentes interpretaciones en la aplicación de la norma** y de sus informes económico-financieros, generando así **un caos tributario** con cientos de recursos ante los diferentes Tribunales Superiores de Justicia que, en su caso, pueden emitir resoluciones diferentes.

Por otro lado, lejos de incentivar el cumplimiento de los objetivos de la economía circular, la nueva tasa impuesta por el gobierno de Sánchez **desincentiva la inversión al verse obligados los municipios a repercutir el coste íntegro de las nuevas inversiones al vecino**.

Esta medida supondrá, por tanto, un **paso atrás en la implicación de todos los actores en el ciclo de la economía circular** y conllevará un **menoscabo para el fortalecimiento de la corresponsabilidad ciudadana** en la consecución del objetivo común de reducir y dar una segunda vida a los residuos, en lugar de fomentar un mayor compromiso a través de incentivos e inversiones.

Por último, desde este grupo municipal nos gustaría resaltar que esta ley supondrá un **agravio económico para los ciudadanos** en un contexto económico como el actual, **especialmente para las familias de menores rentas**, que serán las grandes perjudicadas por la imposición de esta nueva tasa de residuos.

Por todo lo expuesto, este Grupo municipal insta al gobierno de España a:

1. Respetar la **autonomía municipal** y reconocer la **libertad de los ayuntamientos para establecer sus propios tributos**, permitiendo que las entidades locales puedan **aliviar la carga fiscal de sus ciudadanos**, como vienen haciendo hasta ahora en la gestión de los residuos, con recursos económicos disponibles en el presupuesto municipal.
2. **Derogar la obligatoriedad de la implantación y aplicación de la tasa de residuos en todos los municipios y por el 100% del coste** contemplada en la ley de residuos y suelos contaminados para una economía circular.



3. Realizar un **estudio del impacto pormenorizado que permita definir el coste por servicio.**
4. Poner en marcha en **plan nacional de infraestructuras para la economía circular** que apoye la creación de las infraestructuras necesarias para el cumplimiento de los objetivos nacionales y europeos.
5. Contribuir a sufragar **las campañas de comunicación de los ayuntamientos dirigidas a incentivar la concienciación ciudadana de compromiso con la separación de residuos y el reciclaje** para la consecución de los objetivos comunitarios en materia de residuos.

8.- DACIÓN DE CUENTA DE DECRETOS Y FACTURAS

Se da cuenta a continuación de la siguiente relación de pagos y facturas correspondientes al ejercicio del 2024, propuesta por el Alcalde y con toma de razón de la Intervención Municipal, aprobando la misma por su importe total:

FACTURAS Y PAGOS

FECHA PAGO	CONCEPTO	IMPORTE
05/09/2024	Cazados y semillas Alberto Fuentevilla. Factura nº 72/2024	430,80 €
05/09/2024	Grupo de Estudios Tradicionales Atabal. Factura nº 13/24	1500,00 €
05/09/2024	Artistas y orquestas S.L. Factura nº 2024-0198	20328,00 €
05/09/2024	Artistas y orquestas S.L. Factura nº 2024-0199	38236,00 €
05/09/2024	HIJOS DE LEOPOLDO SANCHEZ SC FACT. Nº 1/240037	16137,75 €
05/09/2024	Carnicería Inma (M.ª Concepción Corral) FACT. Nº 8-23	337,24 €
05/09/2024	Oscar Velasco Martínez. Factura nº 28	424,00 €
05/09/2024	GARBE Fidel Pedro García Ruiz Factura nº 225	3242,41 €
24/09/2024	Construcciones Juan Manuel Riaño Factura 20/2024	27950,27 €
24/09/2024	Mini excavaciones Loma S.L. Factura nº A/07	22880,27 €
24/09/2024	Pilar Sierra Riaño. Pago danzadores	1104,00 €
24/09/2024	Comunidad de propietarios casitas Grupo Tirón 16	50,00 €
24/09/2024	Iñigo Garrues Pinillos. Devolución fianza coto caza	60,00 €
26/09/2024	AGEDI (Oficina recaudación artistas y productores) fact. nº 3240374518	62,77 €
26/09/2024	Luis Marcos Barbero Santamaría. Fact. Nº 010/24	2250,60 €
26/09/2024	Instituto provincial de deporte y juventud de Burgos. Liquidación nº 8	300,00 €
03/10/2024	Exclusivas Pilasan S.L. Fact. Nº321/24 y 152/24.	547,10 €
03/10/2024	Juan Manuel Riaño García Fact. nº 424/2024	11152,61 €
03/10/2024	Serigrafías Serimar S.A. Factura nº 500	623,14 €
03/10/2024	STID 10.0 S.L. Factura nº 781/2024	713,90 €
03/10/2024	Raúl Sobrino Garrido Dietas y gastos de locomoción.	460,00 €
03/10/2024	Foto Villanueva Fact. Nº 490-2024	11,75 €
03/10/2024	Oscar Velasco Martínez Fact. 508/2024	424,00 €
07/10/2024	Excavaciones Pérez Espinosa. Factura nº C24-229	255,86 €
11/10/2024	Carnicería Rioja. Fact 122	329,72 €
22/10/2024	Ana Gamarra Carrera devolución recibo agua	32,00€
24/10/2024	Cemasa Factura/2401565	104,06€
24/10/2024	Cemasa Factura/2401523	283,14€
24/10/2024	Ultramarino M.ª Vitelia Reizabal Gutiérrez Fact nº 15	706,15€



24/10/2024	Mi locura Miranda SL Factura 39/2024	2.640€
30/10/2024	Articulo Martínez SL Trofeos de las actividades de verano Nº 002367	99,22€
30/10/2024	Raúl Sobrino garrido dietas y gastos de locomoción	466€
30/10/2024	Farmacia Francisco Sena González Material de farmacia 196/2024	30,14€
30/10/2024	Alucisol SL Carpas A/2400995	2451,46€
06/11/2024	Urbacyl G2 S.L.P FACT Nº 2024-153 asesoramiento septiembre 2024	968,00€
06/11/2024	Urbacyl G2 S.L.P Fact Nº 2024-153 asesoramiento octubre 2024	968,00€
06/11/2024	Urbacyl G2 S.L.P FACT. Nº 2024-153 memoria valorada reparación colegio	508,20€
06/11/2024	Urbacyl G2 S.L.P FACT. Nº 2024-154 direcciones de 7 obras	3.872€
06/11/2024	Innovarte creaciones artísticas Fact 6/ 2024 Taller de Circo 2024	550€
06/11/2024	Oscar Velasco Martínez N.º Frac 33 Guardería del Coto de Caza 2024	424,00€
06/11/2024	Carnicería Inma Fact. 10 Comida Cross 2024	537,77€
06/11/2024	Carnicería Rioja Fact. 124 Comida del Cross 2024	548,2€
13/11/2024	Excavaciones Pérez espinosa SL Fact. Nº C24-259	131,65€
13/11/2024	Panadería la zamorana Fact. 43/2024 pan y asar Cross 2024	180,92€
13/11/2024	Europe professional tools S.L. Factura A/8451	144,91€
19/11/2024	LA ITALIANA 2.0 Esteban Gordo Marotta Fact. Nº 24.00	184,91€
19/11/2024	Instalaciones Foncalygas S.L. Fact. Nº 116/24	423,50€
19/11/2024	Ingreso 50% clases de yoga (M.ª de las Mercedes Gómez)	874,50€

DECRETOS Y RESOLUCIONES

N.º DECRETO	FECHA	DESCRIPCION
41/2024	21/10/2024	Devolución de fianza a D. Álvaro del Valle De Lersundi Benegas por finalización del contrato de arrendamiento del aprovechamiento de Caza Mayor.
42/2024	22/10/2024	Aprobación de las bases del concurso de iluminación y decoración navideña de exteriores.
43/2024	23/10/2024	Concesión de ayuda económica para realizar la actividad de yoga mujeres del pueblo.
44/2024	24/10/2024	Aprobación de la factura y certificación única de las obras de "Renovación de Redes de Calle Jarama" PPC 2023.
45/2024	05/11/2024	Para acudir a la subvención del Fondo De Cohesión Territorial para municipios de la provincia de burgos con población inferior o igual a 1.000 habitantes, 2024.
46/2024	19/11/2024	Convocatoria sesión ordinaria del pleno de la corporación el día 22 de noviembre de 2024.



RESOLUCIÓN	FECHA	DESCRIPCION
20/2024	12/09/2024	Autorización de horas extraordinaria por fiestas patronales Diego López
21/2024	30/09/2024	Aprobación padrón fiscal de la tasa por suministro de agua 2024.

RUEGOS Y PREGUNTAS. No se formulan.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión por el Sr. alcalde siendo las 15:40 horas, de lo que como secretaria doy fe.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

