**ANUNCIO**

**909 112730**

APROBACIÓN DEFINITIVA DE FORMA TÁCITA

DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO,

DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.

Primero. El Ayuntamiento de Candelaria en sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2022 aprobó inicialmente el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria.

Segundo. Que el día 7 de febrero de 2022 se insertó anunció en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a los efectos de que mediante el trámite de información pública los ciudadanos formularan las reclamaciones o sugerencias correspondientes durante el plazo de TREINTA DÍAS HÁBILES que finalizó el 22 de marzo de 2022.

Tercero. Consta en el expediente que no se han presentado alegaciones durante dicho período de información pública por lo que de conformidad con el artículo 49 c) de la Ley de Bases del Régimen local como no se ha presentado ninguna reclamación o sugerencia se entiende definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional de forma tácita por el transcurso del tiempo sin que se haya presentado dichas alegaciones.

Cuarto. Por la presente se considera definitivamente aprobado el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria cuyo tenor literal se inserta a continuación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de Ley de Bases del Régimen Local.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS

CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL

AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.

INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral las personas trabajadoras

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Firmado por:** | ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA | Fecha: 05-04-2022 16:26:07 |  |
| Código Seguro de Verificación (CSV): 3EA61DB033B5846D84A44AD38FAE430EComprobación CSV: https://sedeelectronica.candelaria.es//publico/documento/3EA61DB033B5846D84A44AD38FAE430E . |
| Fecha de sellado electrónico: 05-04-2022 16:26:07 - 1/28 - Fecha de emisión de esta copia: 24-01-2024 12:50:39 |

4763

tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen. Las situaciones de ansiedad que sufren las personas trabajadoras que ven lesionados sus derechos conducen a situaciones de absentismo, cambio de empleo, y afectan directamente a la eficacia de las empresas.

Por otra parte, las situaciones de acoso sexual son obstáculos para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y por tanto han de ser aplicadas medidas en todas las empresas para garantizar y mejorar dicha integración.

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

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o), actualmente en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su artículo 95.2.o).

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

 4764

que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. 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.

Este protocolo de prevención y actuación se encuadra además en dos ámbitos normativos previos que tienen 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 toda persona trabajadora, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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.

Con este Protocolo se da cumplimiento además a los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece , en su artículo 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Todas las personas que trabajan en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, en adelante LA ENTIDAD, pueden desempeñar un cometido muy importante para impedir todo comportamiento ofensivo hacia una o varias personas, y hacer que se considere inaceptable. Con esta finalidad, la Comisión negociadora trabajará en la concienciación del personal al servicio de esta Administración, con el fin de formar en aras a la detección de esta clase de conductas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promoviendo la tolerancia cero contra conductas ofensivas y/o degradantes dentro de la Entidad.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, de acuerdo con la normativa constitucional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; comprometiéndose de acuerdo con los siguientes principios.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

* Todo el personal tiene derecho a recibir un tratocorrecto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
* Todo el personal del AYUNTAMIENTO DECANDELARIA tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
* El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA,garantiza como principios básicos del centro de trabajo

EL RESPETO, LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE QUEJA DE LAS PERSONAS

TRABAJADORAS, DECLARANDO

EXPRESAMENTE QUE NO SE TOLERARÁN CONDUCTAS IRRESPETUOSAS O DE

CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

* Como correlato de lo anterior, el AYUNTAMIENTODE CANDELARIA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal funcionario, interino, laboral, eventual y directivo que preste servicios para el AYUNTAMIENTO

DE CANDELARIA.

* Con objeto de hacer posible la actuación antecualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
* Todas las denuncias serán tratadas con la máximaseriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
* El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantizala comunicación de la presente declaración de principios al personal de la Entidad, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
* El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantizala adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.

4765

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente protocolo, la expresión sujeto protegido se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, incluyendo cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas formativas, reuniones...) y a cualquier persona cuya relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA haya concluido, e invoque alguna de las causas de acoso anteriores como motivo de la extinción de la relación laboral, en los plazos que procedimentalmente correspondan.

La responsabilidad de la ENTIDAD incluye:

* La protección al personal del AYUNTAMIENTODE CANDELARIA ante conductas de acoso por parte de personas externas.
* La protección a personas externas vinculadas al

AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, aunque no tengan vínculo laboral directo.

En el supuesto de que las situaciones amparadas por este procedimiento afectasen a personal subcontratado y/o autónomo, se procederá a la notificación fehaciente a la persona o personas responsables de la subcontrata y/o personal autónomo para que procedan a la activación de su procedimiento interno de prevención del acoso.

4. CONCEPTO Y DEFINICIONES

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

1. Se produce un daño físico y/o psicológico que

puede adoptar distintas manifestaciones.

1. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
2. La situación de desigualdad entre persona acosadoray acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.

 4766

1. La actitud pasiva de quienes observan el acoso

por el miedo a ser objeto del mismo.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

“La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (Art. 1 Convenio 190 OIT).

“La expresión violencia y acoso por razón de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. (Artículo 1 Convenio 190 OIT)

4.1. ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la LOI 3/2007, constituye ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de un superior jerárquico como de otro trabajador, e incluso, por parte de terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral, aunque no se produjese de forma reiterada ni sistemática.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

* Requerimiento de favores sexuales, acompañadode promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
* Contacto físico de carácter sexual, generalmenteacompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
* Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
* Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidary obtener favores sexuales.
* Invitaciones obscenas o comprometedoras o usode material pornográfico en el centro de trabajo.
* Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje concomentarios sobre apariencia o con algunas observaciones sugerentes y desagradables, que son rechazadas por quien se ve obligada a escucharlas.
* Cualquier incursión en la intimidad o en el espaciofísico no deseado (tocamientos, pellizcos, caricias, etc.).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que a la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos. En este último caso, se considerará una conducta agravatoria si la víctima ha expresado su disconformidad ante dicho comportamiento.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la LOI 3/2007, se considera acoso por razón de sexo, también denominado acoso por razón de género, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

La expresión “violencia y acoso”1 en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

La expresión “violencia y acoso por razón de género e identidad”2 designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

1. *Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso*
2. *Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso*

Algunos ejemplos que pueden ser considerados acoso por razón de sexo:

* Uso de conductas discriminatorias por el hechode ser mujer u hombre.
* Bromas y comentarios sobre las personas queasumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
* Uso de formas denigrantes u ofensivas paradirigirse a personas de un determinado sexo.
* Utilización de humor sexista.
* Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidadesy potencial intelectual de las mujeres.
* Realizar las conductas anteriores con personaslesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
* Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio,de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
* Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidadprofesional o competencias de la persona.
* Trato desfavorable por razón de embarazo omaternidad.

4767

* Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomardecisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
* Asignar un trabajo de responsabilidad inferior asu capacidad o categoría profesional.
* Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograro con plazos irracionales.
* Impedir deliberadamente su acceso a los mediosadecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
* Denegarle arbitrariamente permisos o licenciasa las que tiene derecho.

Se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

4.3. ACOSO MORAL3

*3 También llamado mobbing*

La Nota Técnica de Prevención número 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Por tanto, este tipo de acoso puede darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

 4768

Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09): “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

|  |  |
| --- | --- |
| **&21'8&7$648(621$&262025$/** | **&21'8&7$6 48( 12 621 $&262025$/** |
| $%862'($8725,'$'Ͳ 'HMDU DO WUDEDMDGRUD GH IRUPD FRQWLQXDGD VLQ RFXSDFLyQ HIHFWLYD R LQFRPXQLFDGRDVLQFDXVDDOJXQDTXHORMXVWLILTXHͲ 'LFWDU yUGHQHV GH LPSRVLEOH FXPSOLPLHQWR FRQ ORV PHGLRV TXH DO WUDEDMDGRUDVHOHDVLJQDQͲ 2FXSDFLyQ HQ WDUHDV LQ~WLOHV R TXH QR WLHQHQYDORUSURGXFWLYRͲ $FFLRQHV GH UHSUHVDOLD IUHQWH D WUDEDMDGRUHVDV TXH KDQ SODQWHDGR TXHMDV GHQXQFLDV R GHPDQGDV IUHQWH D OD HPSUHVD R TXH KDQ FRODERUDGR FRQORVDVUHFODPDQWHV75$729(-$725,2Ͳ ,QVXOWDURPHQRVSUHFLDUUHSHWLGDPHQWHD XQWUDEDMDGRUDͲ 5HSUHQGHUORDUHLWHUDGDPHQWHGHODQWHGH RWUDVSHUVRQDVͲ 'LIXQGLUUXPRUHVIDOVRVVREUHVXWUDEDMR RYLGDSULYDGD$&262 ',6&5,0,1$725,2DUW ELV 7/,626FXDQGRHVWiPRWLYDGRSRUͲ &UHHQFLDV SROtWLFDV \ UHOLJLRVDV GH OD YtFWLPDͲ $WDTXHVSRUPRWLYRVVLQGLFDOHVͲ 6H[RXRULHQWDFLyQVH[XDOͲ 0XMHUHVHPEDUD]DGDVRPDWHUQLGDGͲ (GDGHVWDGRFLYLOͲ 2ULJHQHWQLDQDFLRQDOLGDGͲ 'LVFDSDFLGDG | 6,1 3(5-8,&,2 '( 48( 38('$1 6(5 &2167,787,9$6'(275$6,1)5$&&,21(6Ͳ 0RGLILFDFLRQHV VXVWDQFLDOHV GH FRQGLFLRQHV GH WUDEDMR VLQ FDXVD \ VLQ VHJXLU HO SURFHGLPLHQWR OHJDOPHQWHHVWDEOHFLGRͲ $FWRV SXQWXDOHV GLVFULPLQDWRULRV $UW 75/,626Ͳ 3UHVLRQHV SDUD DXPHQWDU OD MRUQDGDRUHDOL]DUGHWHUPLQDGRV WUDEDMRVͲ &RQGXFWDV GHVSyWLFDV GLULJLGDV LQGLVFULPLQDGDPHQWH D YDULRV WUDEDMDGRUHVDVͲ &RQIOLFWRV GXUDQWH ODV KXHOJDV SURWHVWDVHWFͲ 2IHQVDVSXQWXDOHV\VXFHVLYDVGLULJLGDV SRU YDULRV VXMHWRV VLQ FRRUGLQDFLyQHQWUHHOORVͲ $PRQHVWDFLRQHV VLQ GHVFDOLILFDUSRUQRUHDOL]DUELHQ VXWUDEDMRͲ &RQIOLFWRV SHUVRQDOHV \VLQGLFDOHV |

No obstante, cualquier conducta susceptible de poder ser calificada como intimidatoria, será tratada a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a todo el personal tanto en la definicióny formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Divulgar los principios enunciados de no tolerarestas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas legalmente y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda al personal que ocupa cargos de responsabilidad.
3. Difundir el presente Protocolo, para conocimientode toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de LA ENTIDAD el contenido del mismo.
4. Formación: LA ENTIDAD, se compromete a quesu personal, reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Así mismo, se proporcionará una formación general al personal con responsabilidad, que les permita identificar los factores que contribuyen a impedir que se produzcan situaciones de acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

* Facilitar que mujeres y hombres tomen concienciade su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
* Hacer a todo el mundo consciente de suresponsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidad.
* Promover un cambio en las actitudes en relacióncon el rol de las mujeres en el trabajo.
* Es necesario que todo el mundo tenga claro quetienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
* Construir un lenguaje que transmita ideas deequilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.

4769

* Identificar una situación de acoso y conocer elProtocolo.
* Tolerancia cero ante situaciones de violencia enlos entornos de trabajo.

6. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

En caso de que se produzca una situación de acoso en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia

ENTIDAD.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo de este Procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

6.1. ASESOR/A EXTERNO/A Y COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Ante la recepción de una denuncia por acoso se iniciará un procedimiento de investigación interno, que será tramitado por la persona asesora externa contratada por la Entidad, preceptivo y con carácter previo al inicio del procedimiento de instrucción que será tramitado por la Comisión Instructora de Acoso.

6.1.1. ASESOR/A EXTERNO/A

Ante la recepción de una denuncia por acoso, la persona asesora externa contratada por la Entidad como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia, iniciando la investigación.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe sobre el caso investigado en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, confirmando o no la queja o denuncia, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la

 4770

Comisión Instructora, en su caso, a que adopte las medidas que correspondan.

La persona asesora externa implicada en el proceso deberá actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A la persona asesora externa que investigue el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones por parte del personal de la Entidad conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones y obligaciones principales de la persona asesora externa son:

* Investigar las quejas o denuncias de presuntassituaciones de acoso que le traslade la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso de la Entidad.
* Elaborar un informe con las conclusiones pertinentesque entregará a la Comisión Instructora de Acoso.
* Recomendar, si fuese necesario, medidas cautelaresa la Comisión Instructora de Acoso.
* Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, lainvestigación pertinente.
* Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.1.2. COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Esta comisión estará formada por TRES PERSONAS, elegidas por la ENTIDAD.

La Comisión Instructora de Acoso, analizará el informe con las conclusiones pertinentes que haya elaborado la persona asesora externa. La elección de las personas que configurarán esta Comisión Instructora de Acoso es potestad del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, pudiendo contar con profesionales externos/as para la instrucción del procedimiento. La Entidad designará a titulares y suplentes.

Las personas implicadas en todo el proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales y principios rectores de la Comisión de Instrucción de Acoso son:

* Recibir el expediente de investigación elaboradopor la persona asesora externa.
* Ampliar la investigación realizada por la personaasesora externa, si lo considerasen necesario.
* Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, lainstrucción pertinente.
* Adoptar, si fuese necesario, medidas cautelares.
* Elaborar un informe con las conclusiones de lainstrucción.
* Finalizar la instrucción resolviendo el expediente.
* Proponer si procede, expediente de medidasdisciplinarias.
* Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.2. VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DISCRIMINATORIO Y OTRAS

CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

La presentación de denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo se efectuará a través de un correo electrónico para anunciar su presentación. El Ayuntamiento designará a la persona trabajadora y a su suplente que gestionarán este correo electrónico. Una vez recibido el correo se dará acuse de recibo del mismo y se citará a la persona denunciante, preferiblemente en horario de tarde, para que entregue el formulario de denuncia en sobre cerrado y se le proporcionará un comprobante de presentación de la denuncia. La persona que recibe la denuncia deberá inmediatamente dar traslado de la misma a la Comisión de Seguimiento del Protocolo que, a su vez, la remitirá a la persona asesora externa contratada para realizar la investigación correspondiente.

La persona trabajadora o su suplente que reciban el correo anunciando la denuncia y el sobre con el formulario de denuncia estarán obligadas a garantizar la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

La denuncia se formalizará por escrito y en el formulario establecido.

6.3. DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios.

El personal con responsabilidad jerárquica estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se anunciará mediante correo electrónico y, posteriormente una vez se le haya citado, se entregará la misma en sobre cerrado, siguiendo los pasos relatados en el apartado 6.2.

Si la denuncia fuese presentada por tercera persona, la persona asesora externa designada para investigar se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Entidad deba realizar actuaciones preventivas en aras de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

En el supuesto de que la presunta víctima no suscriba la denuncia, el procedimiento continuará su trámite conforme a lo establecido en este Protocolo.

6.4. PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá

4771

en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La persona asesora externa contratada por la Entidad, una vez reciba la denuncia, iniciará la investigación en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

La persona asesora externa valorará solicitar un informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, si lo hubiere y respecto a los hechos denunciados, en cuyo caso el Servicio de PRL o el Trabajador/a designado/a como responsable en materia de PRL por la Entidad, deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial, en un plazo máximo de CINCO DÍAS HÁBILES.

Además, si el Servicio de PRL dispone de alguna persona especialista en el área de la Psicosociología laboral aplicada, y a petición de la Entidad, deberá asesorar al asesor/a sobre la orientación del caso incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos/as o externos/as.

A continuación, en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, conforme al calendario laboral del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA la persona asesora externa comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES DIAS HÁBILES, responder por escrito y/o verbalmente, y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La persona asesora externa recabará las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes

 4772

o atenuantes observadas en el mismo y dará traslado a la Comisión Instructora de Acoso del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

Si de las conclusiones se deduce que no se confirman indicios de acoso, se procederá al archivo del expediente.

Cuando el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a la Comisión Instructora de Acoso analizar el procedimiento realizado por la persona asesora externa y emitir el informe preceptivo, del cual se dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH, que podrá solicitar asesoramiento jurídico, quien valorará si procede la incoación de expediente disciplinario, conforme a lo establecido en la normativa legal que corresponda.

6.4.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, la persona asesora externa, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorará en primer lugar, la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada o la persona asesora externa que investiga el procedimiento, lean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que la misma pueda aportar su visión de los hechos. De quedar constatados en la entrevista, se le explique claramente que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) lo aceptan y la persona asesora externa así lo decide, de mutuo acuerdo y en un plazo de SIETE DÍAS HÁBILES para su resolución.

Del resultado del Procedimiento con conformidad de las personas afectadas (denunciada y denunciante), se emitirá un informe que se incorporará al expediente y se procederá a su archivo.

De no haber conformidad con la propuesta de resolución planteada a las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) se procederá al inicio del procedimiento formal.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando la denuncia se produzca por un supuesto acoso sexual o por razón de sexo. En estos casos se tramitarán las quejas o denuncias por el procedimiento formal.

6.4.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Cuando la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso reciba la denuncia dará traslado de la mima a la persona asesora externa designada por la Entidad. Una vez recibida la denuncia por la persona asesora externa, en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES iniciará una investigación de los hechos con total respeto de las partes implicadas en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso la persona asesora externa designada deberá ser excluida del proceso y sustituida por un suplente designado por la Entidad en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, agilidad, contradicción, igualdad y presunción de inocencia, por parte de la persona asesora externa.

Hasta que el asunto quede resuelto, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a instancia de la persona asesora externa, podrá establecer con carácter cautelar y debidamente fundamentado, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona asesora externa quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar el Procedimiento de Investigación será de QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la recepción de la denuncia.

6.5. RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de TRES DÍAS HÁBILES, será remitido, a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE

ACOSO y esta dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH para la adopción de medidas en este ámbito.

Este informe de conclusiones se realizará siempre por escrito y deberá incluir:

* Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia) - Fecha de inicio del expediente
* Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistasy documentos o pruebas analizadas
* Conclusiones (apreciación o no de indicios)
* Propuestas de medidas cautelares

Si no se apreciaron indicios razonables, se propondrá a la persona designada por la Entidad como responsable de personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA el archivo del expediente.

Si se apreciaron indicios suficientes de la existencia de posible infracción, la persona asesora externa lo hará constar en el informe de conclusiones que remitirá a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO para que instruya el expediente que proceda, conforme a lo dispuesto en este Protocolo y en la normativa de aplicación.

La COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, como órgano específico encargado de resolver y previo informe de la persona asesora externa designada por la Entidad, comunicará por escrito en un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución.

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución, no podrán pasar más de QUINCE DÍAS HÁBILES, salvo justificación suficientemente motivada.

4773

No obstante lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Si la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, precisase ampliar la investigación efectuada por la persona asesora designada, el Procedimiento deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de TREINTA DÍAS HÁBILES desde la fecha de presentación de la denuncia.

6.6. SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación.

Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA adoptará cuantas medidas correctoras que estime oportunas, previo informe de la Comisión Instructora y de la persona asesora externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP), artículo 95.2.o) que tipifica el acoso laboral como infracción administrativa y conforme a la normativa de aplicación.

Las medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

6.7. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

LA ENTIDAD en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

 4774

6.8. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, LA ENTIDAD adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación del Texto del Protocolo, la Comisión de Negociación del Protocolo de Acoso se convertirá en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso, cuya función será realizar un seguimiento periódico del mismo para registrar de manera regular las incidencias producidas y las causas. El objetivo es mejorar el proceso y realizar las acciones de mejora que correspondan.

Este seguimiento se complementará con una evaluación de las actividades y procesos que se hayan realizado y de los resultados e impactos de las actuaciones.

A partir de los resultados del informe anual de evaluación, si se detectan puntos para mejorar, modificar o incluir en el Texto del Protocolo, se efectuará la revisión si procede.

El proceso de seguimiento y evaluación recogerá información cuantitativa (número de procedimientos) y cualitativa bajo una perspectiva de género.

Se elaborarán indicadores de objetivo, resultado e impacto con los datos desagregados por sexo, entre los que deben incluirse:

* Número y tipos de acciones realizadas de información, sensibilización y formación.
* Número de situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que se comunicaron y/o hansido denunciadas en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
* Número de casos resueltos no confirmados.
* Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
* Media de casos resueltos confirmados.

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada expediente iniciado se le asignará un código alfanumérico que incluirá toda la documentación e información elaborada durante el Procedimiento de Investigación de Acoso y el Procedimiento de Instrucción de Acoso

La persona asesora externa y las personas instructoras serán responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se ubicará en el Servicio de Personal, cuya custodia corresponderá a la persona designada por LA ENTIDAD y al que sólo tendrán acceso la persona asesora externa y las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente podrán ser trasladados ante un procedimiento judicial.

En el supuesto en que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma por aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y respecto a las personas implicadas en el mismo, la persona responsable podrá ser sancionada.

4775

9. DENIFICIÓN DE PRINCIPIOS

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos

y medidas.

1. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
2. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
3. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos

de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Diligencia y celeridad del procedimiento.
2. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

10. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto de la persona asesora externa o de cualquier miembro de la Comisión Instructora de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por una persona suplente, previamente designada por la Entidad.

Si una persona, miembro de la Comisión Instructora de Acoso, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona asesora externa, o miembro de la Comisión Instructora de Acoso, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona miembro de esta Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será una persona designada por la ENTIDAD la que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y estará vigente a partir de esa fecha.

Con posterioridad a la entrada en vigor del Protocolo de Acoso, la Entidad designará:

* Una persona asesora externa experta en igualdad y género para el procedimiento de investigación.
* Una Comisión Instructora de Acoso, que estará formada por TRES personas y sus suplentes.

Si fuere necesario, la Comisión Instructora de Acoso podrán contar con personas profesionales asesoras externas expertas en igualdad y género para su apoyo en la instrucción de los procesos.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a través de tablones de anuncios y dípticos.

1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstanciasen el futuro.
2. El presente protocolo será de aplicación en todos centros, secciones y departamentos del AYUNTAMIENTODE CANDELARIA vinculando a todo su personal.
3. Su vigencia es indefinida.

En Candelaria a …… de …………………… de 2021

 4776

$1(;26

**)2508/$5,2'('(181&,$'($&262**

**'$726'(/$3(5621$'(181&,$17(9Ë&7,0$**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |  |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  | 7HOpIRQR |  |
| 6HUYLFLR |  |  |  |

**'$726'(/$3(5621$'(181&,$'$&20235(68172$$&26$'25$**

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| 6HUYLFLR |  |

|  |
| --- |
| 1LYHOMHUiUTXLFRGHOSUHVXQWRDDFRVDGRUDUHVSHFWRGHODSHUVRQDGHQXQFLDQWHYtFWLPD1LYHO6XSHULRU ,JXDO1LYHO 1LYHO,QIHULRU |
| ¢(OODSUHVXQWRDDFXVDGRDWUDEDMDGLUHFWDPHQWHFRQHOODGHQXQFLDQWHYtFWLPD"6t 1R $YHFHV |
| ¢(OODGHQXQFLDQWHYtFWLPDKDSXHVWRHQFRQRFLPLHQWRGHVXVXSHULRUDLQPHGLDWRDHVWD VLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢(OODGHQXQFLDGRDHVVXMHIHDVXSHULRULQPHGLDWRD"6t 1R |

**'(6&5,%$/$6&21'8&7$60$1,)(67$'$6325/$3(5621$$&26$'25$48($9$/$5Ë$1/$**

**'(181&,$**

4777

6HxDOHGHVGHKDFHFXiQWRWLHPSRHVYtFWLPDGHODFRVR

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3DUDDFUHGLWDUORDQWHULRUVHFXHQWDFRQ |  |  |
|  1LQJXQDHYLGHQFLDHVSHFtILFD  |  | 7HVWLJRV |
|  'RFXPHQWRVGHUHVSDOGR  |  | &RUUHRVHOHFWUyQLFRV |
|  )RWRJUDItDV 6LUHVSRQGLy³2WURV´UHDOLFHXQDGHVFULSFLyQ |  | 2WURV |

2EVHUYDFLRQHV

 ),50$'(/$3(5621$'(181&,$17(9Ë&7,0$

)(&+$BBBBBBBBBBBBBBB120%5(

120%5(<),50$5(&(3725$

 4778

**352&(',0,(172,19(67,\*$&,Ï1'(181&,$'($&262**

**&20,6,Ï1'(,19(67,\*$&,Ï1,16758&&,Ï1'($&262**

([SHGLHQWHQ««««

)HFKDDSHUWXUDH[SHGLHQWH««««

**'$726'(/$'(181&,$**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| /D SHUVRQD GHQXQFLDQWH HV ODVXSXHVWDYtFWLPD |  | 6, | 12 |  |
|  |  |
| )HFKDSUHVHQWDFLyQGHQXQFLD |  |  |
| 1RPEUH \ DSHOOLGRV SHUVRQDUHFHSWRUDGHQXQFLD |  |  |

**'$726'(/$6838(67$9Ë&7,0$**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |  |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  | 7HOpIRQR |  |
| 'HSDUWDPHQWR |  |  |  |
| +RUDULR |  | 7XUQR |  |

**6,/$'(181&,$+$6,'235(6(17$'$3257(5&(5$3(5621$**

**'$726'(/$3(5621$'(181&,$17(**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |  |  |  |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |  |  |  7HOpIRQR |   |
| 'HSDUWDPHQWR |  |  |  |  |  |
| 7XUQR |  |  |  |  |  |

**&20326,&,Ï1'(/$&20,6,Ï1,19(67,\*$&,Ï1,16758&&,Ï1'($&262**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |  |  |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |  | 7HOpIRQR |  |  |  |
| 'HSDUWDPHQWR |  |  |  |  |
| **5HSUHVHQWDQWHVLQGLFDO** | 7LWXODU |  | 6XSOHQWH |  |
|  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |
|  | **5HSUHVHQW** | **DQWH(QWLGDG** |  | 7LWXODU |  | 6XSOHQWH |  |
| 6, | 12 |  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |  |  |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |  | 7HOpIRQR |  |  |  |
| 'HSDUWDPHQWR |  |  |  |  |
| **5HSUHVHQWDQWHVLQGLFDO** | 7LWXODU |  | 6XSOHQWH |  |
|  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |
|  | **5HSUHVHQW** | **DQWH(QWLGDG** |  | 7LWXODU |  | 6XSOHQWH |  |
| 6, | 12 |  | 6, | 12 |  |  | 6, | 12 |  |

 4780

**68-(726$&7,926325$&&,Ï1**

**'$726'(/$'(181&,$'2$&20235(68172$$&26$'25$325$&&,Ï1**

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |
| 1LYHOMHUiUTXLFRGHOSUHVXQWRDDFRVDGRUDUHVSHFWRGHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD1LYHO6XSHULRU ,JXDO1LYHO 1LYHO,QIHULRU |
| ¢(OODSUHVXQWRDDFXVDGRDWUDEDMDGLUHFWDPHQWHFRQHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD"6t 1R $YHFHV |
| ¢(OODGHQXQFLDQWHRYtFWLPDKDSXHVWRHQFRQRFLPLHQWRGHVXVXSHULRULQPHGLDWRHVWD VLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢(OODGHQXQFLDGRDHVVXMHIDWXUDVXSHULRULQPHGLDWD"6t 1R |

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |
| 1LYHOMHUiUTXLFRGHOSUHVXQWRDDFRVDGRUDUHVSHFWRGHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD1LYHO6XSHULRU ,JXDO1LYHO 1LYHO,QIHULRU |
| ¢(OODSUHVXQWRDDFXVDGRDWUDEDMDGLUHFWDPHQWHFRQHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD"6t 1R $YHFHV |
| ¢(OODGHQXQFLDQWHRYtFWLPDKDSXHVWRHQFRQRFLPLHQWRGHVXVXSHULRULQPHGLDWRHVWD VLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢(OODGHQXQFLDGRDHVVXMHIDWXUDVXSHULRULQPHGLDWD"6t 1R |

**2%6(59$&,21(6**

4781

# 68-(726$&7,926325326,%/(20,6,Ï1\R1(\*/,\*(1&,$

**'$726'(/$'(181&,$'2$&20235(68172$$&26$'25$32520,6,Ï1**

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |
| 1LYHOMHUiUTXLFRGHOSUHVXQWRDDFRVDGRUDUHVSHFWRGHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD1LYHO6XSHULRU ,JXDO1LYHO 1LYHO,QIHULRU |
| ¢(OODSUHVXQWRDDFXVDGRDWUDEDMDGLUHFWDPHQWHFRQHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD"6t 1R $YHFHV |
| ¢(OODGHQXQFLDQWHRYtFWLPDKDSXHVWRHQFRQRFLPLHQWRGHVXVXSHULRULQPHGLDWRHVWD VLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢&RQVLGHUDTXHWHQtDFRQRFLPLHQWRSUHYLRGHODVLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢(OODGHQXQFLDGRDHVVXMHIDWXUDVXSHULRULQPHGLDWD"6t 1R |

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |
| 1LYHOMHUiUTXLFRGHOSUHVXQWRDDFRVDGRUDUHVSHFWRGHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD1LYHO6XSHULRU ,JXDO1LYHO 1LYHO,QIHULRU |
| ¢(OODSUHVXQWRDDFXVDGRDWUDEDMDGLUHFWDPHQWHFRQHOODGHQXQFLDQWHRYtFWLPD"6t 1R $YHFHV |
| ¢(OODGHQXQFLDQWHRYtFWLPDKDSXHVWRHQFRQRFLPLHQWRGHVXVXSHULRULQPHGLDWRHVWD VLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢&RQVLGHUDTXHWHQtDFRQRFLPLHQWRSUHYLRGHODVLWXDFLyQ"6t 1R |
| ¢(OODGHQXQFLDGRDHVVXMHIDWXUDVXSHULRULQPHGLDWD"6t 1R |

**2%6(59$&,21(6**

 4782

**0$1,)(67$&,21(6 ()(&78$'$6 325 (//$ '(181&,$17( 2 9Ë&7,0$ 48( $9$/$5Ë$1 /$ '(181&,$**

**5(/$72'(+(&+26&21'8&7$6**

**&5212/2\*Ë$'(+(&+26&21'8&7$6**

'HVGHKDFHFXiQWRWLHPSRVHLQLFLDHODFRVR

¢/RVKHFKRVFRQGXFWDVVHKDQUHLWHUDGR"

,QWHQVLGDGGHORVKHFKRVFRQGXFWDV

**0(',26'($9(5,\*8$&,Ï1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3DUDDFUHGLWDUORDQWHULRUVHFXHQWDFRQ |  |  |
|  1LQJXQDHYLGHQFLDHVSHFtILFD  |  | 7HVWLJRV |
|  'RFXPHQWRVGHUHVSDOGR  |  | &RUUHRVHOHFWUyQLFRV |
|  )RWRJUDItDV  |  | 2WURV |

4783

6LUHVSRQGLy³2WURV´

**5(/$&,Ï1'(358(%$48($&203$f$$/$'(181&,$**

**0$1,)(67$&,21(6 ()(&78$'$6 325 (//$ '(181&,$'2$ &202 35(68172**

**$&26$'25$**

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 1RPEUHFRPSOHWR |  |
| 3XHVWRGHWUDEDMR |  |
| )XQFLyQTXHUHDOL]D |  |

 4784

**275$6&,5&8167$1&,$65(/(9$17(6**

**&216(&8(1&,$63(5621$/(6/$%25$/(6**

**3$5$(//$'(181&,$17(29Ë&7,0$**

**3$5$(//$'(181&,$'2$**

4785

**&21&/86,21(6**

**$6,6($35(&,$1,1',&,26**

**&21'8&7$648(621$&262025$/**

**$%862'($8725,'$'**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 'HMDUDOWUDEDMDGRUDGHIRUPDFRQWLQXDGD VLQ RFXSDFLyQ HIHFWLYD R LQFRPXQLFDGRDVLQFDXVDDOJXQDTXHORMXVWLILTXH | 6, | 12 |
| 'LFWDUyUGHQHVGHLPSRVLEOHFXPSOLPLHQWR FRQ ORV PHGLRV TXH DO WUDEDMDGRU VH OH DVLJQDQ | 6, | 12 |
| 2FXSDFLyQ HQ WDUHDV LQ~WLOHV R TXH QRWLHQHQYDORUSURGXFWLYR | 6, | 12 |
| $FFLRQHV GH UHSUHVDOLD IUHQWH DWUDEDMDGRUHVDVTXHKDQSODQWHDGRTXHMDV GHQXQFLDV R GHPDQGDV IUHQWH D OD HPSUHVDRTXHKDQFRODERUDGRFRQORVDVUHFODPDQWHV | 6, | 12 |
| **75$729(-$725,2** |
| ,QVXOWDU R PHQRVSUHFLDU UHSHWLGDPHQWH D 6,XQWUDEDMDGRUD  | 12 |
| 5HSUHQGHUORD UHLWHUDGDPHQWH GHODQWH GH 6,RWUDVSHUVRQDV  | 12 |
| 'LIXQGLUUXPRUHVIDOVRVVREUHVXWUDEDMRR 6,YLGDSULYDGD  | 12 |

**$&262',6&5,0,1$725,2$UWELV75/,626**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| &UHHQFLDV SROtWLFDV \ UHOLJLRVDV GH ODYtFWLPD | 6, | 12 |
| $WDTXHVSRUPRWLYRVVLQGLFDOHV | 6, | 12 |
| 6H[RXRULHQWDFLyQVH[XDO | 6, | 12 |
| 0XMHUHVHPEDUD]DGDVRPDWHUQLGDG | 6, | 12 |
| (GDGHVWDGRFLYLO | 6, | 12 |
| 2ULJHQHWQLDQDFLRQDOLGDG | 6, | 12 |
|  |  |  |
| 'LVFDSDFLGDG | 6, | 12 |

 4786

**&21'8&7$648(38('(1$)(&7$5$/$6$/8'VHxDODUVLVHKDGDGRDOJXQDGHHVWDV VLWXDFLRQHV**

**$&&,21(6'(9,2/(1&,$36,&2/Ï\*,&$**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| (O VXSHULRU UHVWULQJH D OD SHUVRQD ODVSRVLELOLGDGHVGHKDEODU | 6, | 12 |
| $SDUWDUDXQDSHUVRQDGHODRUJDQL]DFLyQ KDELWXDOGHOWUDEDMRVHSDUiQGRODGHOUHVWR GH FRPSDxHURVDV VLQ MXVWLILFDFLyQRUJDQL]DWLYDDOJXQD | 6, | 12 |
| 3URKLELU D ORV FRPSDxHURV \ FRPSDxHUDVTXHKDEOHQFRQXQDSHUVRQDGHWHUPLQDGD | 6, | 12 |
| 2EOLJDUDDOJXLHQDHMHFXWDUWDUHDVFXDQGR pVWDVVHDQ YHMDWRULDV RDWHQWHQ FRQWUD VX GLJQLGDG | 6, | 12 |
| -X]JDU HO GHVHPSHxR GH XQD SHUVRQD GHPDQHUDRIHQVLYDFRQLQVXOWRVRJULWRV | 6, | 12 |
| 1R DVLJQDU QLQJ~Q WLSR GH WDUHDV D XQD SHUVRQDFRQHOREMHWLYRGHDSDUWDUODGHOD JHVWLyQQRUPDOGHOWUDEDMRTXHGiQGRVHVLQ RFXSDFLyQHIHFWLYD | 6, | 12 |

**$7$48(6$/$65(/$&,21(662&,$/(6'(/$9Ë&7,0$**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5HVWULQJLU D ORVDV FRPSDxHURVDV OD SRVLELOLGDG GH KDEODU FRQ OD SHUVRQD HQPRPHQWRV HQ TXH QR DIHFWH D ODSUHVWDFLyQ QRUPDO GHO VHUYLFLR FRPR HQ WLHPSRV IXHUD GH KRUDULR GH WUDEDMR GHVFDQVRVHWF | 6, | 12 |
| 5HKXVDUODFRPXQLFDFLyQFRQODSHUVRQDDWUDYpVGHPLUDGDV\JHVWRV | 6, | 12 |
| 5HKXVDUODFRPXQLFDFLyQFRQXQDSHUVRQD D WUDYpV GH QR FRPXQLFDUVH GLUHFWDPHQWH FRQ HOOD FXDQGR HVWD OR UHFODPH \ HVWpUHODFLRQDGRGLUHFWDPHQWHFRQHOGHVDUUROOR GHOWUDEDMR | 6, | 12 |
| 1RGLULJLUODSDODEUDDXQDSHUVRQD | 6, | 12 |
|  |  |  |
| 5HDOL]DU DWDTXHV D OD YLGD SULYDGD GH ODYtFWLPD | 6, | 12 |

**$0(1$=$6'(9,2/(1&,$)Ë6,&$**

 $PHQD]DVGHYLROHQFLDItVLFD 6, 12

 8VRGHYLROHQFLDPHQRU 6, 12

 0DOWUDWRItVLFR 6, 12

4787

## $7$48(6$/$6$&7,78'(6'(/$9Ë&7,0$

|  |  |
| --- | --- |
| $WDTXHVDODVDFWLWXGHV\FUHHQFLDVSROtWLFDV 6,\RUHOLJLRVDV  | 12 |
| 0RIDUVHGHODQDFLRQDOLGDGGHODYtFWLPD 6,**$\*5(6,21(69(5%$/(6** | 12 |
| \*ULWDURLQVXOWDU 6, | 12 |
| $PHQD]DVYHUEDOHV 6,**58025(6** | 12 |
| +DEODUGHXQDSHUVRQDDVXHVSDOGD 6, | 12 |
| 'LIXVLyQGHUXPRUHV 6,**&21'8&7$6'($&2626(;8$/****$%862'($8725,'$'** | 12 |
| $FFLRQHV GH FRQWDFWR ItVLFR GHOLEHUDGR HLQWHQFLRQDGR\QRVROLFLWDGRQLFRQVHQWLGRRXQ DFHUFDPLHQWR ItVLFR H[FHVLYR HLQQHFHVDULR | 6, | 12 |
| ,QYLWDFLRQHV SHUVLVWHQWHV SDUD SDUWLFLSDU HQ DFWLYLGDGHV VRFLDOHV O~GLFDV SHVH D TXH OD SHUVRQD R SHUVRQDV REMHWR GH ODV PLVPDV KD\DQ GHMDGR FODUR TXH QR UHVXOWDQ GHVHDGDV SRUTXH DVt VH PDQLILHVWH R H[WHULRULFH SRU ODV YtFWLPDV HQ FXDOTXLHUIRUPD SRU VX FDUiFWHU H LQWHQFLRQDOLGDG VH[XDO | 6, | 12 |
| ,QYLWDFLRQHVLPS~GLFDVRFRPSURPHWHGRUDV\ SHWLFLRQHV GH IDYRUHV VH[XDOHV FXDQGR ODV PLVPDVVHDVRFLHQSRUPHGLRGHDFWLWXGHV LQVLQXDFLRQHV R GLUHFWDPHQWH D XQD PHMRUDHQODVFRQGLFLRQHVGHWUDEDMRODHVWDELOLGDG HQ HO HPSOHR R DIHFWHQ D OD FDUUHUD SURIHVLRQDO\RH[LVWDQDPHQD]DVHQHOFDVRGHQRDFFHGHUDODYtFWLPD | 6, | 12 |
| /ODPDGDVWHOHIyQLFDVFDUWDVRPHQVDMHVGH FRUUHR HOHFWUyQLFR GH FDUiFWHU RIHQVLYR GH FRQWHQLGRVH[XDO | 6, | 12 |
| 3HUVHFXFLyQ UHLWHUDGD \ RIHQVLYD FRQWUD ODLQWHJULGDGHLQGHPQLGDGVH[XDO | 6, | 12 |
| /D H[SRVLFLyQ R H[KLELFLyQ GH JUiILFRV YLxHWDV GLEXMRV IRWRJUDItDV R LPiJHQHV GH ,QWHUQHWGHFRQWHQLGRVH[XDOPHQWHH[SOtFLWR QRFRQVHQWLGDV\TXHDIHFWHQDODLQWHJULGDGHLQGHPQLGDGVH[XDO | 6, | 12 |
| %URPDV R SURSRVLFLRQHV VH[XDOPHQWH H[SOtFLWDV TXH DIHFWHQ D OD LQWHJULGDG H LQGHPQLGDGVH[XDO | 6, | 12 |

 4788

**&21'8&7$6'($&2623255$=Ï1'(6(;2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8VRGHFRQGXFWDVGLVFULPLQDWRULDVSRUHOKHFKRGHVHUPXMHUXKRPEUH | 6, | 12 |
| %URPDV \ FRPHQWDULRV VREUH ODV SHUVRQDV TXH DVXPHQ WDUHDV TXHWUDGLFLRQDOPHQWH KDQ VLGR GHVDUUROODGDVSRUSHUVRQDVGHORWURVH[R | 6, | 12 |
| 8VR GH IRUPDV GHQLJUDQWHV X RIHQVLYDV SDUD GLULJLUVH D SHUVRQDV GH XQGHWHUPLQDGRVH[R | 6, | 12 |
| 8WLOL]DFLyQGHKXPRUVH[LVWD | 6, | 12 |
|  |  |  |
| 5LGLFXOL]DU\GHVSUHFLDUODVFDSDFLGDGHV KDELOLGDGHV\SRWHQFLDOLQWHOHFWXDOGHODV PXMHUHV | 6, | 12 |
| 5HDOL]DU ODV FRQGXFWDV DQWHULRUHV FRQ SHUVRQDV OHVELDQDV JD\V WUDQVH[XDOHV RELVH[XDOHV | 6, | 12 |
| (YDOXDU HO WUDEDMR GH ODV SHUVRQDV FRQ PHQRVSUHFLR GH PDQHUD LQMXVWD R GH IRUPDVHVJDGDHQIXQFLyQGHVXVH[RRGHVXLQFOLQDFLyQVH[XDO | 6, | 12 |
| $VLJQDUWDUHDVRWUDEDMRVSRUGHEDMRGH ODFDSDFLGDGSURIHVLRQDORFRPSHWHQFLDVGHODSHUVRQDFRQiQLPRGLVFULPLQDWRULR | 6, | 12 |
| 7UDWR GHVIDYRUDEOH SRU UD]yQ GHHPEDUD]RRPDWHUQLGDG | 6, | 12 |
| &RQGXFWDV H[SOtFLWDV R LPSOtFLWDVGLULJLGDVDWRPDUGHFLVLRQHVUHVWULFWLYDVR OLPLWDWLYDVVREUHHODFFHVRGHODSHUVRQD DO HPSOHR R D VX FRQWLQXLGDG HQ HO PLVPR D OD IRUPDFLyQ SURIHVLRQDO ODV UHWULEXFLRQHV R FXDOTXLHU RWUD PDWHULD UHODFLRQDGD FRQ ODV FRQGLFLRQHV GHWUDEDMR | 6, | 12 |
| $VLJQDU XQ WUDEDMR GH UHVSRQVDELOLGDG LQIHULRU D VX FDSDFLGDG R SXHVWR FRQ iQLPRGLVFULPLQDWRULR | 6, | 12 |
| $WULEXLUWDUHDVVLQVHQWLGRLPSRVLEOHVGHORJUDURFRQSOD]RVLUUDFLRQDOHV | 6, | 12 |
| ,PSHGLUGHOLEHUDGDPHQWHVXDFFHVRDORV PHGLRV DGHFXDGRV SDUD UHDOL]DU VX WUDEDMR LQIRUPDFLyQ GRFXPHQWRVHTXLSDPLHQWRHWF | 6, | 12 |
| 'HQHJDUOH DUELWUDULDPHQWH SHUPLVRV ROLFHQFLDVDODVTXHWLHQHGHUHFKR | 6, | 12 |

4789

**275$6&21'8&7$62%6(59$'$612,1&/8,'$6(1/$6$17(5,25(6**

**(1-8,&,$0,(1722%-(7,92**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ([LVWHSURSyVLWRXREMHWLYRFRQGXFWDLQWHQFLRQDGD | 6, | 12 |
| 3URGXFH HO HIHFWR R FRQVHFXHQFLD GH DWHQWDU FRQWUD OD GLJQLGDG GH XQD SHUVRQDFRQGXFWD QHJOLJHQWH | 6, | 12 |
| $WHQWD FRQWUD HO GHUHFKR D OD GLJQLGDG GH ODSHUVRQD | 6, | 12 |
| (VXQDDFFLyQELODWHUDO | 6, | 12 |
|  |  |  |
| (V XQD FRQGXFWD UHFXUUHQWH QHJDWLYD \ RIHQVLYDGLULJLGDDXQDWUDEDMDGRUD | 6, | 12 |
| (VVXVFHSWLEOHGHFDXVDUGDxRSDUDODVDOXG | 6, | 12 |

**%6,126($35(&,$1,1',&,26**

**&21'8&7$648(12621$&262025$/**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 0RGLILFDFLRQHV VXVWDQFLDOHV GH FRQGLFLRQHV GH WUDEDMR VLQ FDXVD \ VLQ VHJXLU HO SURFHGLPLHQWR OHJDOPHQWHHVWDEOHFLGR | 6, | 12 |
| $FWRV SXQWXDOHV GLVFULPLQDWRULRV $UW 75/,626 | 6, | 12 |
| 3UHVLRQHV SDUD DXPHQWDU OD MRUQDGD R UHDOL]DUGHWHUPLQDGRVWUDEDMRV | 6, | 12 |
| &RQGXFWDV GHVSyWLFDV GLULJLGDVLQGLVFULPLQDGDPHQWHDYDULRVWUDEDMDGRUHVDV | 6, | 12 |
| &RQIOLFWRVGXUDQWHKXHOJDVSURWHVWDVHWF | 6, | 12 |
|  |  |  |
| 2IHQVDVSXQWXDOHV\VXFHVLYDVGLULJLGDVSRUYDULRVVXMHWRVVLQFRRUGLQDFLyQHQWUHHOORV | 6, | 12 |
| $PRQHVWDFLRQHV VLQ GHVFDOLILFDU SRU QR UHDOL]DUELHQHOWUDEDMR | 6, | 12 |
| &RQIOLFWRVSHUVRQDOHV\VLQGLFDOHV | 6, | 12 |
|  |  |  |

**&9$/25$&,21(6'(/$6'(&/$5$&,21(6'(/$3(5621$$)(&7$'$**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ([LVWHQFLDGHFUHGLELOLGDGVXEMHWLYD | 6, | 12 |
| 9HURVLPLOLWXG | 6, | 12 |
| 3HUVLVWHQFLDHQODLQFULPLQDFLyQ | 6,**(;,67(1&,$'(,1',&,26** | 12 |
| $FRVRVH[XDO | 6, | 12 |
| $FRVRPRUDO\GLVFULPLQDWRULR | 6, | 12 |
| $FRVRSRUUD]yQGHVH[R | 6, | 12 |
| (VWUpVRYLROHQFLDHQHOWUDEDMR | 6, | 12 |

 4790

**275$6&21&/86,21(6**

 6HDFRQVHMDDPSOLDUODLQYHVWLJDFLyQ 6, 12

 'HQXQFLDQRDFUHGLWDGD 6, 12

**0(','$6$$'237$5**

**2%6(59$&,21(6**

(QBBBBBBBBBBBBBBB1RPEUH\)LUPD

)HFKDFRPXQLFDFLyQDO**'(181&,$17(29Ë&7,0$**

)HFKDFRPXQLFDFLyQDO**'(181&,$'2$**

)HFKDFRPXQLFDFLyQDO**6(59,&,2&203(7(17(**

)HFKDDUFKLYRH[SHGLHQWH

(67('2&80(172(6&21),'(1&,$/<(67È352+,%,'$685(352'8&&,Ï12',)86,Ï1727$/2 3$5&,$/%$-21,1\*Ò10(',2'(',)86,Ï123523$\*$&,Ï13Ò%/,&$235,9$'$$/&,(55('(/ (;3(',(17(6($5&+,9$5È<&8672',$5È(/0,60225,\*,1$/325/$',5(&&,Ï123(5$&,21$/ '(5(&85626+80$126'(/$(17,'$'7(1,(1'2$&&(62$/0,602Ò1,&$0(17(/$63$57(6 ,17(\*5$17(6 '( /$ &20,6,Ï1 /(\*$/0(17( &2167,78,'$ < &21 /$6 5(675,&&,21(6 '(

$&&(62$/26'$726'(&$5È&7(53(5621$/48((67$%/(=&$1/$6',6326,&,21(69,\*(17(6

4791

Contra la presente aprobación definitiva de esta disposición de carácter general se puede interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el plazo de DOS MESES, a contar desde el día siguiente a la publicación del mismo, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo lo cual se publica por el Secretario General en virtud de la función de fe pública del artículo 3.2 j) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.

Candelaria, a veinticuatro de marzo de dos mil veintidós.

EL SECRETARIO, Octavio Manuel Fernández Hernández.

# EL TANQUE

**ANUNCIO**

**PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2022**

**910 8520**

El Pleno de esta Corporación Municipal, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 24 de febrero de 2022, aprobó inicialmente el Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2022. Sometido el anterior acuerdo a información pública por plazo de QUINCE DÍAS, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia número 27, de fecha 04/03/2022, y habiendo estado a disposición de los interesados en este Ayuntamiento y en su sede electrónica [dirección http://eltanque.sedelectronica.es], durante dicho plazo no se han presentado alegaciones, por lo que se eleva a definitiva la aprobación del Presupuesto de la Corporación para el ejercicio 2022.

En consecuencia, de conformidad y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a publicar el Presupuesto General resumido al nivel de Capítulos, que es como sigue:

CAPIT. DENOMINACIÓN DE LOS INGRESOS IMPORTE

1. IMPUESTOS DIRECTOS 503.500,00
2. IMPUESTOS INDIRECTOS 12.000,00
3. TASAS Y OTROS INGRESOS 587.551,31
4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES 2.283.550,16
5. INGRESOS PATRIMONIALES 44.283,50
6. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL 0,00
7. ACTIVOS FINANCIEROS 6.000,00

 TOTAL INGRESOS 3.436.884,97