

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el DECRETO 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación de Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: HERMOD SOLAR, S.L.

Domicilio: C/ Juan Olivert, núm 9. (Pol. Aeronáutico Aerópolis). C.P. 41300. La Rinconada (Sevilla).

Emplazamiento de la instalación: Polígono 71, Parcelas 107, 75, 25, 58, 59, 60, 14, 61, 105, 29, 104, 15, 51, 131 y 9010.

Términos municipales afectados: Jerez de la Frontera (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "HERMOD" de 50 MWp de potencia (AT-14130/20)

Generador Fotovoltaico

- Estructuras soporte de los módulos con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste.

- Instalación de 109.902 módulos, de los cuales 108.820 módulos tienen una potencia de 455 Wp y 1.082 módulos de 450 Wp, encargados de convertir la luz solar en electricidad.

Centros de Potencia:

- Se instalan en la planta 12 estaciones de potencia. Estas se componen de un conjunto inversor/transformador de instalación exterior (outdoor).

- 10 inversores de 3.550 kW y 2 de 2.365 kW. Estos inversores se encuentran limitados de fábrica respecto a su potencia máxima de salida con el fin de no superar la potencia máxima de instalación a nivel de inversor (potencia nominal) de 40,11 MWn. La potencia del transformador asociado dependerá del inversor seleccionado y será de 2.400 kVA, para las estaciones de potencia con inversores de 2.365 kW y de 3.550 kVA para las estaciones de potencia con inversores de 3.550 kW.

Red de Media Tensión

- 4 Circuitos subterráneos de Media Tensión con conductor RHZ1-OLH16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV que unen los Centros de Potencia con el Centro de Seccionamiento.

Centro de Seccionamiento:

- 1 Celda de protección.

- 4 Celdas de Línea.

- 1 Celda de SSAA.

- 1 Transformador de SSAA de 160 kVA y relación 30/0,4 kV.

Línea Subterránea 30kV CENTRO SECCIONAMIENTO-SUBESTACIÓN

DE EVACUACIÓN

Origen: Centro Seccionamiento

Final: Posición de Transformación 1x150MVA 132/30kV en SE ARCOS I

Longitud: 13,36km

Características Generales: Subterráneo

Tipo de cable: 630mm² RHZ1-OL H16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV.

Número de circuitos: 1

Número de conductores/fase: 3

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Términos municipales: Jerez de la Frontera, Arcos de la Frontera, San José del Valle Vías pecuarias:

- 11020004.-CAÑADA REAL DE ALBADALEJOS, CUARTILLOS

Superficie de ocupación total: 44 m².

Con destino a: Ocupación por línea eléctrica subterránea de media tensión 30 Kv

Tasa ocupación: 8,202828 □

Canon resultante: 360,92 □/año.

Periodo de ocupación: diez (10) años.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

A treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA. N° 48.916

CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA CADIZ

ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el DECRETO 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación de Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: ODIN SOLAR, S.L.

Domicilio: C/ Juan Olivert, núm 9. (Pol. Aeronáutico Aerópolis). C.P. 41300. La Rinconada (Sevilla).

Emplazamiento de la instalación: Polígono 20, Parcelas 33, 40, 42 y 43. Polígono 21, Parcelas 9009 y 9015. Polígono 27, Parcelas 7, 8, 14 y 9002 del TM de San Jose del Valle (Cádiz).

Términos municipales afectados: San José del Valle y Jerez de la Frontera (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "LOBATON" de 31 MWp de potencia (AT-14199/20)

Generador Fotovoltaico

- Estructuras soporte de los módulos con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste.

- Instalación de 86.101 módulos, de los cuales 85.373 módulos tienen una potencia de 360 Wp y 728 módulos de 365 Wp, encargados de convertir la luz solar en electricidad.

Centros de Potencia:

- Se instalan en la planta 9 estaciones de potencia. Estas se componen de un conjunto inversor/transformador de instalación exterior (outdoor).

- 7 inversores de 3.550 kW y 2 de 2.365 kW. Parte de estos inversores se encuentran limitados de fábrica respecto a su potencia máxima de salida con el fin de no superar la potencia máxima de instalación a nivel de inversor (potencia nominal) de 28 MWn. La potencia del transformador asociado dependerá del inversor seleccionado y será de 2.400 kVA, para las estaciones de potencia con inversores de 2.365 kW y de 3.550 kVA para las estaciones de potencia con inversores de 3.550 kW.

Red de Media Tensión

- 3 Circuitos subterráneos de Media Tensión con conductor RHZ1-OLH16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV que unen los Centros de Potencia con el Centro de Seccionamiento.

Centro de Seccionamiento:

- 1 Celda de protección.

- 3 Celdas de Línea.

- 1 Celda de SSAA.

- 1 Transformador de SSAA de 160 kVA y relación 30/0,4 kV.

Línea Subterránea 30kV CENTRO SECCIONAMIENTO-SUBESTACIÓN

DE EVACUACIÓN

Origen: Centro Seccionamiento (TM San Jose del Valle)

Final: Posición de Transformación 1x150MVA 132/30kV en SE ARCOS I (TM Jerez de la Frontera)

Longitud: 11,9km

Características Generales: Subterráneo

Tipo de cable: 400mm² RHZ1-OL H16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV.

Número de circuitos: 1

Número de conductores/fase: 3

Términos Municipales Afectados: San Jose del Valle y Jerez de la Frontera (Cádiz)

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Términos municipales: Jerez de la Frontera, Arcos de la Frontera, San José del Valle Vías pecuarias:

- 11020004.-CAÑADA REAL DE ALBADALEJOS, CUARTILLOS

- 11902016.-CAÑADA DE CÁDIZ O DE LOS ISLETES

Superficie de ocupación total: 158 m².

Con destino a: Ocupación por línea eléctrica subterránea de media tensión 30 Kv

Tasa ocupación: 8,202828 □

Canon resultante: 1296,05 □/año.

Periodo de ocupación: diez (10) años.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

A treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA. N° 48.973

**CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA
CADIZ**

**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA AUTORIZACIÓN
ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN AMBIENTAL
UNIFICADA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, con la LEY 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental y con el DECRETO 356/2010, de 3 de agosto, por el que se regula la autorización ambiental unificada, se establece el régimen de organización y funcionamiento del registro de autorizaciones de actuaciones sometidas a los instrumentos de prevención y control ambiental, de las actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y de las instalaciones que emiten compuestos orgánicos volátiles, y se modifica el contenido del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación de Gobierno en Cádiz, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

Peticionario: LOKI SOLAR, S.L.

Domicilio: C/ Juan Olivert, núm 9. (Pol. Aeronáutico Aerópolis). C.P. 41300. La Rinconada (Sevilla).

Emplazamiento de la instalación: Polígono 71, Parcelas 83, 103 y 117. Polígono 133, Parcelas 133, 140, 141, 142 y 9026.

Términos municipales afectados: Jerez de la Frontera (Cádiz)

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Planta Solar "LOKI" de 27,7 MWp de potencia (AT-14131/20)

Generador Fotovoltaico

- Estructuras soporte de los módulos con seguidor instaladas con el eje de giro en dirección norte-sur con movimiento de giro en dirección este-oeste.
- Instalación de 67.564 módulos, de los cuales 67.316 módulos tienen una potencia de 410 Wp y 248 módulos de 405 Wp, encargados de convertir la luz solar en electricidad.

Centros de Potencia:

- Se instalan en la planta 8 estaciones de potencia. Estas se componen de un conjunto inversor/transformador de instalación exterior (outdoor).

- 5 inversores de 3.550 kW y 3 de 2.365 kW. Parte de estos inversores se encuentran limitados de fábrica respecto a su potencia máxima de salida con el fin de no superar la potencia máxima de instalación a nivel de inversor (potencia nominal) de 24,11 MWn. La potencia del transformador asociado dependerá del inversor seleccionado y será de 2.400 kVA, para las estaciones de potencia con inversores de 2.365 kW y de 3.550 kVA para las estaciones de potencia con inversores de 3.550 kW.

Red de Media Tensión

- 3 Circuitos subterráneos de Media Tensión con conductor RHZ1-OLH16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV que unen los Centros de Potencia con el Centro de Seccionamiento.

Centro de Seccionamiento:

1 Celda de protección.

3 Celdas de Línea.

1 Celda de SSAA.

1 Transformador de SSAA de 160 kVA y relación 30/0,4 kV.

Línea Subterránea 30kV CENTRO SECCIONAMIENTO - SUBESTACIÓN

DE EVACUACIÓN

Origen: Centro Seccionamiento

Final: Posición de Transformación 1x150MVA 132/30kV en SE ARCOS I

Longitud: 11,29km

Características Generales: Subterráneo

Tipo de cable: 630mm2 RHZ1-OLH16 de aluminio con aislamiento XLPE 18/30 kV.

Número de circuitos: 1

Número de conductores/fase: 2

Término Municipal Afectado: Jerez de la Frontera (Cádiz)

OCUPACIÓN DE VÍAS PECUARIAS:

Términos municipales: Jerez de la Frontera, Arcos de la Frontera, San José del Valle Vías pecuarias:

- 11020004.-CAÑADA REAL DE ALBADALEJOS, CUARTILLOS

Superficie de ocupación total: 33 m².

Con destino a: Ocupación por línea eléctrica subterránea de media tensión 30 Kv

Tasa ocupación: 8,202828 □

Canon resultante: 270,69 □/año.

Periodo de ocupación: diez (10) años.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación de Gobierno en Cádiz, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/organismos/haciendayfinanciacioneuropea/servicios/participacion/todos-documentos.html>

A treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. Firmado: ANA MARÍA MESTRE GARCÍA. N° 48.977

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE PRESIDENCIA

SECRETARIA GENERAL

EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria n° 3/2021, de Suplemento de Crédito del Presupuesto en vigor del Patronato Provincial de Turismo de Cádiz.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 177 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, y artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Patronato Provincial de Turismo de Cádiz, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. 24/6/21. La Presidenta. Irene García Macías. Firmado.

N° 54.020

AREA DE PRESIDENCIA

SECRETARIA GENERAL

EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria n.º 4/2021, de Suplemento de Crédito del Presupuesto en vigor del Patronato Provincial de Turismo de Cádiz.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 177 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, y artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Patronato Provincial de Turismo de Cádiz, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. 24/6/21. La Presidenta. Irene García Macías. Firmado.

N° 54.024

AREA DE PRESIDENCIA

SECRETARIA GENERAL

EDICTO

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria n° 27/2021, de Créditos Extraordinarios, Suplemento de Crédito y Transferencias de Créditos del Presupuesto en vigor de esta Corporación.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1, 177 y 179.4 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, y artículos 20.1, 38 y 42.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General. Marta Álvarez-Requejo Pérez. 24/6/21. La Presidenta. Irene García Macías. Firmado.

N° 54.039

**AREA DE PRESIDENCIA
SECRETARIA GENERAL
EDICTO**

El Pleno de la Diputación Provincial de Cádiz en sesión ordinaria celebrada el día 23 de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el expediente de Modificación Presupuestaria nº 28/2021, de Créditos Extraordinarios del Presupuesto en vigor de esta Corporación.

De acuerdo con lo previsto por los artículos 169.1 y 177 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, y artículos 20.1 y 38 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se somete el expediente a exposición pública durante el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el mismo y presentar reclamaciones que serán resueltas por el Pleno de la Corporación. La modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

El expediente se encuentra en la Secretaría General y se publicará por el Área de Servicios Económicos, Hacienda y Recaudación, en cumplimiento de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en la siguiente dirección de la página web: gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica, para su examen por los interesados, a que hace referencia el número 1 del artículo 170 del RDL 2/2004 y por las causas que se detallan en el número 2 del citado artículo.

La Secretaria General, Marta Álvarez-Requejo Pérez, 24/6/21. La Presidenta, Irene García Macías. Firmado. **Nº 54.060**

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS EDICTO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 28 de Mayo de 2021, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 15, 16, 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobó con carácter provisional, el expediente 2021/CEU_03/005611 "Ordenanza Fiscal Reguladora del Canon de Mejora de Infraestructuras Hidráulicas".

Conforme lo dispuesto por las citadas disposiciones, dicho acuerdo así como las Ordenanzas anexas al mismo, se expondrán al público en el tablón de anuncios de este Excmo. Ayuntamiento durante el plazo de 30 días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de este anuncio en el boletín oficial de la provincia.

Durante el periodo de exposición pública, quienes tuvieran, un interés directo, en los términos previstos en el artículo 18 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, podrán examinar el expediente y presentar las sugerencias o reclamaciones que estimen oportunas.

El referido expediente se encuentra en las oficinas de Administración Tributaria de Algeciras, sito en C/ Sindicalista Luis Cobos nº 2, Planta segunda, de lunes a viernes de 9 a 14 horas, así como en el portal de transparencia del Excmo Ayuntamiento de Algeciras. (<http://www.algeciras.es/es/ayuntamiento/transparencia/relaciones-con-los-ciudadanos-y-la-sociedad/>).

Uno de Junio de dos mil veintiuno. El Concejal Delegado de Aguas (Emalgesa). Firmado: Javier de las Montañas Vázquez Hueso.

Nº 44.821

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA EDICTO

El Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el día 27 de mayo de dos mil veintiuno adoptó el acuerdo inicial de modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa municipal por la tramitación y expedición de la resolución administrativa del procedimiento para el otorgamiento del certificado municipal de reconocimiento de asimilado en situación de fuera de ordenación para determinadas instalaciones, construcciones y obras.

Conforme determina el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, queda expuesto al público el expediente por plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz; durante este plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Finalizado el período de exposición pública, en caso de que no se hubieran presentado reclamaciones, se entenderán definitivamente aprobados los acuerdos hasta entonces provisionales.

Conil de la Frontera, a 4 de junio de 2.021. EL ALCALDE. Fdo.: Juan M. Bermúdez Escámez.

Nº 46.718

AYUNTAMIENTO DE ESPERA ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de concesión administrativa 2021/EGE_02/000025 de uso privativo para la utilización del bar del Hogar de Día del municipio de Espera, se convoca, por plazo de veinte días trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones,

sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.espera.es

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

En Espera a catorce de junio de dos mil veintiuno. EL ALCALDE PRESIDENTE. FDO.: PEDRO ROMERO VALVERDE.

Nº 48.950

AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA.

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de marzo de 2021 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

"4. APROBACIÓN DEFINITIVA DEL DOCUMENTO TÉCNICO DE LA MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA.

Se da cuenta del expediente en el que se incluye el dictamen de la Comisión Informativa Presidencia y Desarrollo Sostenible de fecha 17 de marzo de 2021.

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

DEPARTAMENTO: Urbanismo (Planeamiento, Gestión y Proyectos de Actuación)

ASUNTO: Aprobación definitiva de la MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA, cuyo objeto consiste en la modificación del apartado F del artículo 24 de las ordenanzas reguladoras del Plan Parcial de Ordenación La Marina, Sector S-2, en lo relativo a las construcciones o instalaciones por encima de la altura reguladora máxima que no computan a efectos de edificabilidad y se limita a ampliar los casos en que se pueden autorizar los castilletes o torreones por encima de la altura reguladora máxima, permitiendo en edificios de vivienda colectiva tantos como viviendas existan en la última planta del edificio -a tenor de lo recogido en el primer párrafo de la memoria del documento técnico aportado y en el apartado D del informe técnico emitido en fecha 11.01.2018- (expediente número PG-10/2017 -G4601- del Área de Urbanismo [departamento de Planeamiento, Gestión y Proyectos de Actuación]).

QUORUM VOTACION: MAYORIA ABSOLUTA

En relación con el expediente número PG-10/2017 (G4601) del Área de Urbanismo (departamento de Planeamiento, Gestión y Proyectos de Actuación), sobre la MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA, que fue aprobada inicialmente en sesión plenaria de fecha 30.01.2018, siendo sometido a información pública mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, número 35, de fecha 20.02.2018, en el Diario "Europa Sur" de fecha 19.02.2018, así como mediante la remisión al tablón municipal, a la radio y televisión local y a la página Web oficial municipal, sin que en el expediente conste la presentación de alegaciones; resulta que:

- Con fecha 23.05.2018 tiene entrada en el Registro General de esta Corporación un oficio de la Jefatura del Servicio de Urbanismo de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, Delegación Territorial de Cádiz (Delegación competente en materia de urbanismo) y anexo (informe de la Delegada Territorial, de fecha 14.05.2018).

- Con fecha 14.10.2019 tiene salida en el Registro General de esta Corporación un oficio de la Alcaldía de fecha 11.10.2019, dirigido a la Consejería competente en materia de salud (Consejería de Salud y Familias, Delegación Territorial en Cádiz), para la emisión del informe de evaluación de impacto en salud, de cuya remisión a dicha Consejería constan los correspondientes justificantes de presentación y de confirmación, en fechas 14.10.2019 y 07.11.2019, respectivamente, sin que al momento conste en el expediente que se haya recibido el informe solicitado por lo que, en consecuencia, una vez transcurrido el plazo de tres meses fijado por su emisión en el artículo 58.2 de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, se estima que cabe aplicar lo previsto en el artículo 58.2 in fine de la citada Ley 16/2011, donde se dispone que "Si transcurrido dicho plazo no se hubiera evacuado el informe citado, se entenderá su conformidad al plan propuesto", lo que en términos similares también se recoge en el artículo 14.2 in fine del Decreto 169/2014, de 9 de diciembre, por el que se establece el procedimiento de la Evaluación del Impacto en la Salud de la Comunidad Autónoma de Andalucía, donde se establece que "Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera evacuado se entenderá su conformidad al instrumento de planeamiento propuesto.", todo ello en concordancia con lo previsto en el apartado 4 del artículo 80 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el que se expresa que "Si el informe debiera ser emitido por una Administración Pública distinta de la que tramita el procedimiento en orden a expresar el punto de vista correspondiente a sus competencias respectivas, y transcurriera el plazo sin que aquél se hubiera emitido, se podrán proseguir las actuaciones."

- Con fecha 12.01.2021 emite informe el Arquitecto Municipal, en el que se expresa lo siguiente: <<NÚM. EXPTE.: PLANEAMIENTO Y GESTIÓN 2017/10 (2017/4601 PGOU) INFORME TÉCNICO A. OBJETO DEL INFORME En contestación a los escritos recibidos del Área de Urbanismo de este Ayuntamiento de fecha 30 de mayo, 28 de junio, 22 de septiembre, 6 de noviembre y 28 de diciembre de 2018 y 4 de junio y 15 de diciembre de 2020, relativo al expediente de Planeamiento y Gestión 2017/10 sobre la MODIFICACIÓN DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA, emito el presente informe como continuación y en sustitución del emitido con fecha 14 de noviembre de 2017, previo a su sometimiento a la consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno de su aprobación inicial.

B. ANTECEDENTES

B.1. Actuaciones en el expedientes

1. Con fecha 6 de junio de 2017 y registro de entrada 6479, se presenta solicitud de aprobación inicial de la "Modificación Puntual de las Normas Urbanísticas

del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)”, junto con el documento técnico correspondiente y un “Resumen Ejecutivo” del mismo.

2. Con fecha 14 de noviembre de 2017, se emite informe técnico en el que se requería que se completase el expediente con el resumen ejecutivo previsto en el apartado 3 del artículo 19 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

3. Con fecha 22 de noviembre de 2017 y registro de entrada 12233, se presenta el “Resumen Ejecutivo de la Modificación Puntual de las Normas Urbanísticas del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)”.

4. Con fecha 11 de enero de 2018 se emite informe técnico favorable al sometimiento de la aprobación inicial de la modificación referida en el antecedente 1 anterior a la consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno.

5. El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 30 de enero de 2018, acordó la aprobación inicial y el sometimiento a información pública de la MODIFICACIÓN DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA.

6. Con fecha 27 de marzo de 2018, transcurrido el período de información pública, la Secretaria General del Excmo. Ayuntamiento de Tarifa, emite certificado en el que, entre otras cuestiones, se hace constar que no se han recibido alegaciones durante el período referido.

7. Con fecha 27 de abril de 2018 y registro de entrada 4651, se recibe informe favorable emitido por el Departamento de Costas de la Delegación Territorial en Cádiz de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de fecha 17 de abril de 2018.

8. Con fecha 23 de mayo de 2018 y registro de entrada 5654, se recibe “Informe del Delegado Territorial previo a la resolución definitiva por el Ayuntamiento en ejercicio de sus competencias sobre modificación puntual de las normas urbanísticas del Plan Parcial de La Marina. Tarifa” de fecha 14 de mayo de 2018, favorable.

9. Con fecha 27 de junio de 2018 y registro de entrada 7320, se recibe informe de la Subdirección General de Dominio Público Marítimo – Terrestre de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica, de sugerencias y observaciones, de fecha 15 de junio de 2018.

10. Con fecha 24 de julio de 2018 y registro de entrada 8474, se vuelve a recibir el informe indicado en el antecedente 9 anterior.

11. Con fecha 18 de octubre de 2018 y registro de entrada 11463, se recibe informe de la Subdirección General de Dominio Público Marítimo – Terrestre de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica, de fecha 17 de octubre de 2018, al documento de aprobación inicial, favorable condicionado a que en el documento que se apruebe definitivamente se incluya la correcta identificación de las líneas del deslinde.

12. Con fecha 31 de octubre de 2018 y registro de entrada 11922, se vuelve a recibir el informe indicado en el antecedente 11 anterior. 13. Con fecha 10 de diciembre de 2018 y registro de entrada 13244, se presenta nuevo documento de la “Modificación puntual de las Normas Urbanísticas del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)”

B.2. Antecedentes en el ámbito de actuación El Plan Parcial de Ordenación La Marina, fue aprobado definitivamente por Resolución de la Comisión Provincial de Urbanismo de Cádiz de fecha 17 de mayo de 1989. La Adaptación Parcial del Texto Refundido de la Adaptación y Revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Tarifa a la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 23 de marzo de 2010, hizo coincidir la delimitación del ámbito del sector S-2 La Marina, con la Zona 6 del Suelo Urbano del núcleo de Tarifa “La Marina I”, estableciendo para la misma su uso, edificabilidad y densidad global. En el ámbito citado se han tramitado la siguiente innovación: - “Modificación del PGOU de Tarifa: incremento de edificabilidad en parcela dotacional “parcela 29” de la Zona 6 de La Marina”, aprobada definitivamente por Acuerdo de la Comisión Territorial de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cádiz de 13 de marzo de 2015. Asimismo, se encuentra en tramitación la siguiente innovación: - “Modificación del PGOU de Tarifa: Parcela 29 de la zona 6 del núcleo urbano de Tarifa “La Marina I” y parcela 42 del Polígono 20 en SNU de carácter natural o rural”. Ninguna de las dos innovaciones referidas incide en las determinaciones que son objeto de alteración en la innovación objeto de este informe.

C. CONSIDERACIONES PREVIAS En el presente informe se valora la adecuación del documento técnico de la “Modificación puntual de las Normas Urbanísticas del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)” presentado con fecha 10 de diciembre de 2018 y registro de entrada 13244, a los informes sectoriales recibidos, para poder proceder a la resolución definitiva del expediente, toda vez que no se han recibido alegaciones durante el período de información pública.

D. ALTERACIONES INTRODUCIDAS EN LA MODIFICACIÓN En el documento de la “Modificación puntual de las Normas Urbanísticas del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)” presentado con fecha 10 de diciembre de 2018 y registro de entrada 13244, se introdujo una única alteración respecto al aprobado inicialmente por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 30 de enero de 2018. Dicha alteración consiste en introducir en la imagen recogida en la letra “C. Régimen de la innovación. Reglas de ordenación”, del apartado “5.2. Maro jurídico de la modificación”, la leyenda para identificar las líneas del deslinde del Dominio Público Marítimo – Terrestre, que aparecen en la citada imagen. La citada alteración no supone, por tanto, modificación del contenido sustantivo de la modificación, limitándose a aportar información adicional sobre la zona afectada por la innovación, en cumplimiento de lo recogido en el “informe de la Subdirección General de Dominio Público Marítimo – Terrestre de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica” de fecha 17 de octubre de 2018.

E. RESUMEN DE LOS INFORMES SECTORIALES RECIBIDOS Constan en el expediente “informe emitido por el Departamento de Costas de la Delegación Territorial en Cádiz de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio” de fecha 17 de abril de 2018, “informe del Delegado Territorial previo a la resolución definitiva por el Ayuntamiento en ejercicio de sus competencias sobre modificación puntual de las normas urbanísticas del Plan Parcial de La Marina. Tarifa” de fecha 14 de mayo de 2018 e “informe de la Subdirección General de Dominio Público Marítimo – Terrestre

de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica” de fecha 17 de octubre de 2018, todos ellos favorables, si bien éste último condicionado a que en el plano incluido dentro de la documentación escrita se incluya la correcta identificación de las líneas de deslinde.

F. CONSIDERACIONES A LOS INFORMES SECTORIALES RECIBIDOS Tanto el “informe emitido por el Departamento de Costas de la Delegación Territorial en Cádiz de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio” de fecha 17 de abril de 2018, como el “informe del Delegado Territorial previo a la resolución definitiva por el Ayuntamiento en ejercicio de sus competencias sobre modificación puntual de las normas urbanísticas del Plan Parcial de La Marina. Tarifa” de fecha 14 de mayo de 2018, son favorables sin condicionante alguno, por lo que no cabe hacer consideración alguna. En relación al condicionante impuesto en el “informe de la Subdirección General de Dominio Público Marítimo – Terrestre de la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio para la Transición Ecológica” de fecha 17 de octubre de 2018, hay que considerar que el plano al que hace referencia el informe, no es tal plano, sino una imagen incluida en la memoria de la modificación al objeto de identificar las distintas tipologías de edificios residenciales en la zona. En dicha imagen se ha usado como base, un fragmento del plano “PA.TA.01. Núcleo Tarifa. Clasificación del suelo urbano y urbanizable. Sistemas Generales y Bienes de Interés Cultural”, de la Adaptación Parcial del Texto Refundido de la Adaptación y Revisión del Plan General de Ordenación Urbana de Tarifa a la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, que fue informado en su momento y que representa correctamente las líneas de deslinde de cosas y de sus zonas de protección. No obstante lo anterior, el nuevo documento de la “Modificación puntual de las Normas Urbanísticas del Plan Parcial de La Marina (Tarifa)” presentado con fecha 10 de diciembre de 2018 y registro de entrada 13244, ha incluido en la imagen referida en el párrafo anterior, la leyenda para la correcta identificación de las líneas de deslinde de cosas y de sus zonas de protección, que aparecen en ellas.

G. CONCLUSIONES A la vista de lo expuesto, y salvo mejor opinión del informe jurídico, no existe inconveniente técnico en someter a la consideración del Excmo. Ayuntamiento Pleno la aprobación definitiva del documento técnico de la MODIFICACIÓN DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA, presentado con fecha 10 de diciembre de 2018 y registro de entrada 13244, junto al resumen ejecutivo presentado con fecha 22 de noviembre de 2017 y registro de entrada 12233.>>

- Con fecha 15.01.2021 emite informe el Técnico Asesor Jurídico.

- Con fecha 09.03.2021, se consigna nota de conformidad del Secretario General respecto al citado informe emitido en fecha 15.01.2021 por el Técnico Asesor Jurídico.

- Con fecha 09.03.2021 emite informe el Interventor Municipal.

A la vista de lo expuesto, elevo al Pleno de la Corporación la siguiente PROPUESTA DE ACUERDO

Primero.- Aprobar definitivamente el documento técnico de la MODIFICACION PUNTUAL DEL PGOU DE LAS NORMAS URBANÍSTICAS DEL PLAN PARCIAL DE LA MARINA, presentado con registro en fecha 10.12.2018, sin el carácter de modificación sustancial (dada la mera incorporación en el mismo de lo requerido tras la información sectorial recabada), con su resumen ejecutivo, presentado con entrada en fecha 20.11.2017.

Segundo.- Comunicar el presente acuerdo a la Consejería competente en materia de urbanismo (actualmente: Consejería de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio, Delegación Territorial en Cádiz), acompañando el documento diligenciado con dicha aprobación.

Tercero.- Publicar el presente acuerdo, junto con las respectivas normas urbanísticas, en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, previo depósito del instrumento de planeamiento en el preceptivo Registro y efectuar su correspondiente publicación telemática en la sede electrónica municipal.

Sometida la propuesta a votación nominal, conforme al art. 98 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, es aprobada por mayoría absoluta (9) de las personas presentes (17) que integran la Corporación, que emitieron su voto conforme al siguiente detalle:

NOMBRE	GRUPO	SÍ	NO	ABST.
ARAUJO MEDINA, FRANCISCO JOSÉ	AxSÍ	X		
BLANCO PERALTA, CARLOS JESÚS	PP			X
BLANCO PERALTA, IGNACIO	SOCIALISTA	X		
CASTRO ROMERO, JOSÉ FRANCISCO	ADELANTE TARIFA			X
FERNÁNDEZ PARRAS, FRANCISCO JOSÉ	ADELANTE TARIFA			X
GARCÍA PICHARDO, MARÍA DEL ROCÍO	PP			X
GONZÁLEZ DÍAZ, ESTEFANÍA	ADELANTE TARIFA			X
GONZÁLEZ GALLARDO, MARÍA A.	PP			X
JIMÉNEZ CHICO, RAFAEL JESÚS	PP			X
MANELLA GONZÁLEZ, MARÍA	SOCIALISTA	X		
NAVARRO MORET, SANDRA	SOCIALISTA	X		
RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, DANIEL JESÚS	SOCIALISTA	X		
TERÁN REYES, FRANCISCO JAVIER	SOCIALISTA	X		
TORRES VILLANUEVA, MARCOS JAVIER	SOCIALISTA	X		
TRUJILLO JAÉN, IGNACIO	PP			X
TRUJILLO LLAMAS, LUCÍA	SOCIALISTA	X		
RUIZ GIRÁLDEZ, FRANCISCO - ALCALDE	SOCIALISTA	X		

El citado acuerdo se transcribe conforme al correspondiente certificado que consta en el expediente, expedido antes de ser aprobada el acta que lo contiene y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, según dispone el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.3 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y artículo 21.1 del Decreto 2/2004, de 7 de enero, se ha procedido a su inscripción, bajo el número 60, en la sección de Instrumentos de Planeamiento, del Registro de Instrumentos de Planeamiento, de Convenios Urbanísticos y de Bienes y Espacios Catalogados (RIPCUBEC) de este Ayuntamiento y a su depósito en el mismo.

También se ha procedido a la inscripción y depósito del resumen ejecutivo del citado estudio de detalle en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos asignándole el número de registro 8677 en la Sección Instrumentos de Planeamiento del Libro de Tarifa de la Unidad Registral de Cádiz.

Contra el citado acuerdo, que es definitivo en la vía administrativa, podrá interponerse, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Sevilla. No obstante, podrá ejercitarse, en su caso, cualquier otro que se estime procedente.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, procede publicar completamente el texto del articulado de las normas de este plan urbanístico (cuya entrada en vigor se producirá el día siguiente a su publicación, toda vez que consta en el expediente el transcurso del plazo previsto en el artículo 65.2 de la citada Ley, al haberse efectuado sendas comunicaciones del citado acuerdo aprobatorio tanto a la Administración del Estado, en fecha 16.04.2021 como a la Administración de la Junta de Andalucía, en fecha 16.04.2021):

“7. REDACCIÓN COMPLETA DEL ARTÍCULO MODIFICADO

Artículo 24. NÚMERO MÁXIMO DE PLANTAS Y ALTURA REGULADORA MÁXIMA.

El número máximo de plantas edificables se fija, para cada manzana, en los planos de ordenación del Plan Parcial y en el Anexo a las presentes ordenanzas. Las condiciones de altura de cada planta serán las que establecen las Ordenanzas Generales del Plan General vigente, en su punto 2.2.2.1

La correspondencia entre plantas edificables y altura medida en metros verticalmente en el plano exterior de la fachada hasta la intersección con el plano horizontal que contiene a la línea de arranque de la cubierta, o con el plano superior del último forjado en el caso de cubierta plana, se regula en la tabla siguiente:

Número máximo de plantas	Altura máxima en metros
PB	4.20
PB+1	7.00
PB+2	10.00
PB+3	13.00
PB+4	16.00

Por encima de la altura reguladora máxima sólo se autorizarán:

- La cubierta definitiva del edificio, en caso de ser esta inclinada, con pendiente superior al 30%.
- Las barandas de fachada o de patio interior, cuya altura no podrá exceder de 1.50 m, caso de cubierta plana.
- Los elementos de separación entre azoteas, sin que puedan exceder de 1.50 m de altura.
- Los elementos técnicos de las instalaciones.
- Los remates de fachada exclusivamente decorativos.
- Los castilletes o torreones de planta no superior a los 10.00 m² construidos, y altura total de cerramientos de 3.20 m. El número máximo de elementos de este tipo que pueden autorizarse es de uno por cada portal o caja de escaleras que sirvan a varias viviendas y uno por vivienda en las viviendas de última planta en edificios de vivienda colectiva, y uno por edificio en viviendas unifamiliares.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Tarifa, a 17/06/2021. El Alcalde-Presidente, Fdo.: Francisco Ruiz Giráldez. 16/06/2021. El Secretario General, Fdo.: Antonio Aragón Román, Fdo.: Francisco Antonio Ruiz Romero, El Asesor Jurídico F.A.R.R. Firmado.

Nº 51.618

AYUNTAMIENTO DE ALGAR

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2019, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://ayuntamientodealgar.sedelectronica.es>.

21/6/21. El Alcalde, Jose Carlos Sánchez Barea. Firmado.

Nº 52.456

AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

EDICTO

D. JUAN CARLOS RUIZ BOIX, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE (CADIZ).

Expte: 4328/2021. HACE SABER: que, formuladas de conformidad con el

art. 209 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 y la Instrucción del Modelo Normal de contabilidad Local aprobada por la Orden HAP/1781/2013, la Cuenta General correspondiente la ejercicio 2020, integrada por la del propio Ayuntamiento, y sus Sociedades Mercantiles (EMGREAL, MULTIMEDIA, AMANECER, EMROQUE y EMADESA), y habiendo sido dictaminadas inicialmente por la Comisión Especial de Cuentas el día 17 de junio de 2021, se encuentran las mismas en exposición pública en la Intervención Municipal a disposición de los que sean interesados, durante un plazo de 15 DÍAS, durante los cuales y ocho más, estos podrán presentar reclamaciones, reparos y observaciones.

21/6/21. El Alcalde, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado.

Nº 52.487

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el veinticuatro de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el siguiente expediente:

- Expediente de Modificación de Crédito 028/2021 en el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2021, prórroga del 2020, mediante suplementos de créditos, necesarios para La contratación del servicio de refuerzo de desinfección de centros educativos motivado por el COVID-19.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 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 [TRHL] se expone al público por plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia [BOP], durante los cuales los interesados a que se refiere el artículo 170.1 TRHL podrán examinarla y presentar reclamaciones por las causas tasadas en el apartado 2, del precepto legal invocado, ante el Pleno, a cuyo efecto se encuentra a su disposición en la Secretaría General del Pleno, de Lunes a Viernes, de 9:00 a 14:00.

Concluido el trámite de información pública, sin que se hubiese formulado reclamación o sugerencia alguna, el acuerdo se entenderá elevado a definitivo, sin más pronunciamiento por el Pleno del Ayuntamiento, sin perjuicio de su publicación en el BOP, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Jerez de la Frontera. 25/6/21. El Secretario General del Pleno, Juan Carlos Utrera Camargo. Firmado.

Nº 54.647

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el veinticuatro de junio de 2021, acordó aprobar inicialmente el siguiente expediente:

- Expediente de Modificación de Crédito 015/2021 en el Presupuesto Municipal para el ejercicio 2021, prórroga del 2020, mediante créditos extraordinarios, necesaria para la contratación del suministro de ampliación y mantenimiento de licencia de Editrán, considerada como bien inventariable, con imputación presupuestaria al Capítulo VI, y no existiendo crédito disponible por vinculación jurídica en dicho capítulo, se precisa la modificación de crédito.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.2 en relación con el 169.1 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 [TRHL] se expone al público por plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia [BOP], durante los cuales los interesados a que se refiere el artículo 170.1 TRHL podrán examinarla y presentar reclamaciones por las causas tasadas en el apartado 2, del precepto legal invocado, ante el Pleno, a cuyo efecto se encuentra a su disposición en la Secretaría General del Pleno, de Lunes a Viernes, de 9:00 a 14:00.

Concluido el trámite de información pública, sin que se hubiese formulado reclamación o sugerencia alguna, el acuerdo se entenderá elevado a definitivo, sin más pronunciamiento por el Pleno del Ayuntamiento, sin perjuicio de su publicación en el BOP, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Jerez de la Frontera. 25/6/21. El Secretario General del Pleno, Juan Carlos Utrera Camargo. Firmado. Nº 54.661

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 389/2021. Negociado: T.N.I.G.: 1102044420210001082. De: D/Dª. SOFIA RUIZ HIDALGO. Abogado: ANTONIO SANCHEZ PASTORIL. Contra: D/Dª. ACCOUNT CONTROLIUS & AEQUITAS ADMINISTRADORES CONCURSALES SLP, DENTOESTETIC CENTRO DE SALUD Y ESTETICA DENTAL SL y FOGASA.

D/Dª. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 389/2021 se ha acordado citar a DENTOESTETIC CENTRO DE SALUD Y ESTETICA DENTAL SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 28 DE MARZO DE 2023, A LAS 10:30 HORAS para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que

tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMECCQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de CONFESION JUDICIAL.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a DENTOESTETIC CENTRO DE SALUD Y ESTETICA DENTAL SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a catorce de junio de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 52.675

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 125/2021. Negociado: J. N.I.G.: 1102044420190000409. De: D/Dª. FREMAP MUTUA. Abogado: CARLOS JESUS AMARILLO ANDRADES. Contra: D/Dª. TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y HUMISERVI SL.

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 125/2021 a instancia de la parte actora FREMAP MUTUA contra la entidad HUMISERVI SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado auto 9 de junio de 2021, siendo su encabezamiento y parte dispositiva del tenor literal siguiente:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a nueve de junio de dos mil veintiuno.

Dada cuenta y;

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Ilma. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada el día 27 de enero de 2021 en el procedimiento 144/19, despachándose la misma a favor de FREMAP MUTUA, contra la entidad HUMISERVI, SL por la cantidad de 12.252,78 euros en concepto de principal, más 1.800 € presupuestados para intereses, gastos y costas, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las cantidades citadas, con la responsabilidad subsidiaria del INSTITUTO NACIONAL DE LAS SOCIALES (INSS) y TESORERÍA GENERAL DE LA S. SOCIAL (TGSS) en el caso de insolvencia de la entidad demandada.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma la Ilma. Sra. Dª MARIA EMMA ORTEGA HERRERO.

LA MAGISTRADA-JUEZ

Y para que sirva de notificación al demandado HUMISERVI SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a once de junio de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 52.678

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. MARIA EMMA ORTEGA HERRERO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 1136/2020 seguidos a instancias de ALEJANDRO GARCIA MESA contra TALLERES Y AUTOMÓVILES DIEGO SL, SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES S.L.(BOP), EXCMO AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARIA y FOGASA sobre Despidos/ Ceses en general, se ha acordado citar a SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES S.L.(BOP) como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021 A LAS 12:00H, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMECCQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a SERVICIOS SOCIOSANITARIOS GENERALES S.L.(BOP) para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a once de junio de dos mil veintiuno. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 52.685

VARIOS

CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

Aprobado inicialmente por la Asamblea General, en sesión celebrada el día 17 de junio de 2021, el proyecto de Modificación de los Estatutos de este Consorcio, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 50.3 de los mismos, se somete a información pública por plazo de 30 días desde la publicación del presente edicto en el Boletín de la Provincia.

Durante dicho plazo, podrán presentarse, alegaciones y observaciones conforme a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 50 de los citados Estatutos.

Asimismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el indicado precepto y en el artículo 82 y 74.2 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, durante el indicado plazo se da trámite de audiencia a las entidades consorciadas y a la Excm. Diputación Provincial de Cádiz para que igualmente puedan formular alegaciones y observaciones.

Jerez de la Frontera, 18/6/21. EL PRESIDENTE. Fdo. Víctor Mora Escobar.
Publíquese: LA SECRETARÍA GENERAL. Fdo. Alicia Bernardo Fernández.

Nº 52.352

CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

En cumplimiento del acuerdo adoptado por el Comité Directivo del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, en sesión celebrada el día 17 de junio de 2021, al particular 9º de su orden del día, por el que se aprueba el Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, en el marco de la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado de Función Pública y del primer convenio colectivo del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana para personal laboral, se publica el texto íntegro, que se adjunta como Anexo.

Jerez de la Frontera, 18/06/21. EL PRESIDENTE. Fdo. Víctor Mora Escobar.
Publíquese: LA SECRETARÍA GENERAL. Fdo. Alicia Bernardo Fernández.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA

Índice

1. PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN
- A. OBJETIVO PRINCIPAL
- B. OBJETIVOS PARCIALES O ESPECÍFICOS
2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PROCEDIMIENTOS
3. DISPOSICIÓN FINAL
4. ANEXO I
5. ANEXO II

1. PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

1. La dignidad de la persona, conjuntamente con el libre desarrollo de la personalidad, han constituido la base material y jurídica sobre la que se ha erigido el Estado social y democrático de Derecho europeo tras la Gran Guerra mundial.

La exigencia de que la persona es un ser moral, identitario per se, y no como medio de otros (Kant¹) ha constituido la base ética del desarrollo de los derechos sociales y laborales a partir de la segunda mitad del S. XX.

La dignidad de la persona se define, por tanto, como un valor moral informador de la política social y económica de los poderes públicos, constituyendo, además, un axioma material que forja un sustrato fundamental en un sistema democrático, entendido como fundamento de gobierno basado en la justicia social (Rawls²).

Un Estado denominado social³ no solo debe identificarse por la necesidad de reconocer, a través de la norma constitucional, garantías eficaces de protección de derechos colectivos o de eficacia difusa sino por la exigencia de fijar pautas reales de justicia social y de valores éticos como base de las relaciones de su propio cuerpo social, revelándose como inapropiadas e inaceptables aquellas conductas que supongan una afrenta indigna a la libertad personal y al libre desarrollo de la persona, cuyo sustento material se halla, principalmente, en el ejercicio adecuado y saludable de sus relaciones laborales.

2. El acoso, en sus distintas perspectivas, no ha sido considerado como un atentado a la dignidad y a la integridad moral de la persona sino en época relativamente reciente.

La Unión Europea vino a pronunciarse sobre el acoso moral en el lugar del trabajo mediante la Resolución del Parlamento Europeo (2001/2339)⁴ que, entre otras cosas, recomendaba a los poderes públicos de cada país la necesidad de implementar políticas activas de prevención y de reacción frente a tales comportamientos, debiéndose definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasionara.

En el ámbito del derecho positivo, nuestra Norma Fundamental no define ni sanciona expresamente el acoso moral ni físico en el ámbito de las relaciones laborales. No obstante, ello no significa que la eficacia negativa de los derechos fundamentales que consagra, no provoque la necesaria proscripción de dichas conductas.

Así, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales: «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); «Toda persona tiene derecho a la libertad» (artículo 16); «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); «Los poderes públicos velarán por seguridad e higiene en el trabajo» (artículo 40.2); «Se reconoce el derecho a la protección de la salud» (artículo 43.1).

En aplicación de los derechos y principios rectores de la política social y económica anteriormente citados, se dictó para el ámbito laboral la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que consagraba como objeto esencial el promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, la citada Ley establecía los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la referida Ley regulaba las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Su ámbito subjetivo (art.3) vino a determinar que era plenamente aplicable al sector público, determinándose que la propia Ley y sus normas de desarrollo eran de aplicación, tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que ella misma refería.

A fin de neutralizar equívocos, la propia norma vino a determinar que, cuando se hiciera referencia a trabajadores y empresarios, se entenderían también comprendidos, de una parte, el personal con relación de funcionario, laboral o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios.

La Administración pública y los entes dependientes, no solo asumían un compromiso legal ad extra, por mor de la norma jurídica, actuando como instrumentos de promoción pública de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el ámbito laboral (Capítulo II) sino que ad intra, eran considerados empresarios y como tal se les exigía el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se pudieran eliminar.

Una protección no solo proyectada hacia los riesgos de carácter físico o de integridad física, sino también sobre aquellos riesgos que pudieran causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

Tras la citada norma legal y con rango de Ley orgánica, en el 2007 se aprobó 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.

La normativa orgánica hace pivotar la definición de acoso sexual o por razón del sexo en la protección de la dignidad de la persona, y delimita el concepto a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 y 2).

En el ámbito autonómico de Andalucía, se dictó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que su artículo 30 ordenaba a las Administraciones públicas de Andalucía adoptar las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrían la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que de dichas conductas se pudiera derivar.

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

En todo caso, se consideraban, de acuerdo con lo exigido por la citada norma, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas están llamadas a arbitrar los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

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

De nuevo, en el ámbito estatal y relacionado con las relaciones laborales en el ámbito público, se aprobó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente derogada), que venía a fijar un código de conducta (art. 52) en el que se proclamaba como principio ético el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pudiera producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 53.4) y, como principio de conducta, la observación de las normas sobre seguridad y salud laboral (art. 54.9).

El incumplimiento de tal código de conducta fue tipificado en el artículo 95, punto 2, 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, se estableció como falta muy grave toda actuación que supusiera 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 recogía, además, el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A pesar de lo exigido por la legislación expuesta, las conductas discriminatorias de acoso no han cesado, por lo que ha sido necesario que el Legislador político, reaccionara penalmente contra las citadas actuaciones.

En este aspecto, ha sido la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, la 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 funcional 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 funcional 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».

Llegados a este punto, y en el ámbito de la Administración General del Estado, la Dirección General de la Función Pública vino a 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 la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan. A cuyo fin se dictó la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobaba y publicaba el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Los grupos de trabajo que se constituyeron pudieron fijar para el ámbito público, los principios de actuación para asegurar que todos los empleados públicos disfrutasen de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona fuese respetada y su salud no se viera afectada. Igualmente, se vino a fijar, por primera vez, la definición de acoso laboral en el ámbito público, considerándose como tales «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 aquélla/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».

Se reglamentó, igualmente, un procedimiento de actuación antes tales conductas y su cauce de resolución.

Delimitada la conducta, se consideró que no era acoso laboral o 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.

Es decir, no se consideraría mobbing 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 (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Conjuntamente con ella, se dictó la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se aprobaba y publicaba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Más recientemente, se ha dictado la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, en el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Finalmente, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza, se aprobó mediante acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la mesa general de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

3. La doctrina judicial y constitucional vigente ha creado un cuerpo interpretativo sólido relacionado con las conductas de acoso en el ámbito laboral.

Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 22 de diciembre 2004 (rec. 2717/2004), vino a definir el acoso laboral como «una patología sociolaboral y lo define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo, definición que ha sido recogida en la Norma Técnica de Prevención (NTP) nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSDHT), que tiene por título «El hostigamiento psicológico en el trabajo», aunque sea muy cuestionable en lo referido a la frecuencia tanto semanal o total mínima exigida dado que, en su caso, existirá acoso moral a pesar de que no sean tan frecuentes los ataques al trabajador».

Recientemente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de octubre del 2019 (rec. 3316/2019), entiende «Por acoso moral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo».

Los elementos constitutivos del acoso en el lugar del trabajo han sido definidos jurisprudencialmente. En este sentido, puede destacarse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 30 de mayo del 2005, rec. 2025/2005, que ha venido a definir aquellos y que son: «a) la intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos de la empresa, ya sea de los compañeros de trabajo, con la finalidad perversa de destruir la personalidad de la víctima; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales esenciales de la víctima; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático, aunque no sea necesario mantener la conducta hostigadora durante un periodo determinado de tiempo».

Y, más específicamente, en relación al menoscabo de la dignidad, la STSJ de Cataluña, de 3 de octubre del 2019 (rec. 3316/2019) entiende que «el centro sobre el que gravita el concepto de acoso moral en el trabajo es el de afectación a la dignidad personal, sin perjuicio de que, de forma asociada y dado el carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, puedan verse comprometidos otros derechos fundamentales de la persona, como el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen, etc.»

A su vez, también se exige reiteración, esto es, «una actuación repetida y duradera en el tiempo por parte del sujeto activo, sin que pueda admitirse que haya de alcanzarse un plazo cierto – para calificar la conducta como constitutiva de acoso moral en el trabajo, sino que es determinante la valoración de las circunstancias concurrentes y particularmente la gravedad e intensidad de las agresiones. Ha de existir una conducta sistemática, repetitiva y reiterada (SSTSJ de Galicia de 30 de mayo del 2005, rec. 2025/2005; Cataluña de 13 de septiembre del 2005, rec. 3933/2005; y 29 de septiembre del 2005, rec. 2855/2005; Canarias-Tenerife de 22 de febrero del 2006, rec. 819/2005; Madrid del 10 de septiembre 2007, rec. 2770/2007; rec. 2729/2007).

Conjuntamente con la intencionalidad de causar un daño es «consustancial al concepto de acoso laboral, exigiendo que el hostigamiento tenga por finalidad la destrucción de la víctima y, en último término, la expulsión de la empresa» (SSTSJ de Madrid de 17 de mayo del 2004, rec. 1056/2004; Galicia de 9 de diciembre del 2005, rec. 5436/2005; Extremadura de 20 de marzo del 2003, rec. 118/2003).

Por otra parte, los hechos deben producirse en el lugar o con ocasión del trabajo «El hostigamiento debe producirse en el lugar y/o con ocasión del trabajo (STSJ Madrid 1 de septiembre 2005, rec. 1789/2005) y llevado a cabo por miembros de la empresa, entendida ésta en sentido amplio, es decir por personas que dependen funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente pertenezcan a otra entidad».

Finalmente, la producción del daño puede ser un factor accesorio. Como apunta la STSJ de Cataluña de 3 de octubre del 2019 (rec. 3316/2019) «La entidad del daño, caso de producirse, permite calcular el importe de la indemnización de los perjuicios que se irrogan a la víctima con tal conducta. Y como síntomas o consecuencias que provoca sobre las personas sometidas a este tipo de acoso moral, y reveladoras de su existencia se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, depresión, etcétera».

Por último, se debe señalar la reciente sentencia del Tribunal Constitucional sobre el acoso laboral. En esta sentencia, el Alto Tribunal de garantías constitucionales viene a decir que (STC 56/2019) «Aeste Tribunal no le corresponde elaborar un concepto de ‘acoso laboral’. Debe sólo interpretar, en su proyección sobre las relaciones laborales o funcionariales, el concepto constitucional de ‘trato degradante’ y el más amplio de lesión de la ‘integridad moral’ (art. 15 CE). Ciertamente, desde la perspectiva de la protección debida al trabajador hostigado, tales conceptos constitucionales representan un mínimo insoslayable para el legislador que establece –y para el órgano judicial que interpreta y aplica– un concepto normativo de ‘acoso laboral’. Ahora bien, el concepto de ‘acoso laboral’ que establezca la legalidad ordinaria bien puede ser más amplio que los de ‘trato degradante’ y lesión de la ‘integridad moral’ (p. ej., si el legislador quiere dispensar al trabajador más tutela de la resultante del art. 15 CE) o más estricto (p. ej., si el legislador penal quiere castigar más severamente determinados comportamientos hostigadores)».

Y, siguiendo con el mismo pronunciamiento, «El concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas muy diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones del trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse de acoso ‘vertical descendente’ o ‘institucional’. Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: respresaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundirle miedo para promover el incremento de su productividad o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (el llamado acoso ‘perverso’), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización por despido improcedente, en las administraciones públicas, dadas las peculiaridades del régimen funcional, consiste a menudo en la marginación profesional del empleado por variados motivos (venganza personal, castigo encubierto, discriminación ideológica)».

Y añade, «las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen el reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE). Ahora bien, las situaciones de acoso laboral son tan multiformes que pueden involucrar también otros derechos fundamentales. El precitado protocolo de actuación se ha referido a este carácter pluriofensivo del acoso laboral al afirmarse como desarrollo de la Constitución, que ‘reconoce como derechos fundamentales de los españoles 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’».

Por último y como faro hermenéutico para apreciar la conducta antijurídica, el Tribunal Constitucional delimita y constituye la acción típica y viene a decir «hay que determinar, atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación).

Faltando este último elemento, no habrá trato ‘degradante’, pero solo podrá descartarse la vulneración del art. 15 CE si la conducta enjuiciada halla cobertura legal (legalidad), responde a un fin constitucionalmente legítimo (adecuación), constituye la alternativa menos restrictiva (necesidad) y produce más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral (proporcionalidad en sentido estricto)».

4. El Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana (en adelante, CAZG, la empresa o la organización) tiene el firme propósito de promover un entorno saludable en el ámbito de las relaciones laborales que se constituyen en su seno, de forma que exista un absoluto respeto de la dignidad de cada trabajador y una plena garantía de que su salud no se va a ver afectada en su prestación de servicio.

El citado compromiso se extiende a todos los trabajadores del CAZG. Y ello, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Por lo que es menester manifestar un compromiso real hacia una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de todos los trabajadores del CAZG a recibir un trato respetuoso y digno.

Con ese firme y esencial propósito se elabora el presente protocolo, cuya meta es erradicar conductas verdaderamente indignas, atentatorias contra la libertad y la salud mental y física de las personas.

El mismo se asienta y se basa en los fundamentos jurídicos y legales, anteriormente señalados, así como en los protocolos aprobados para el sector público por las representaciones sindicales más representativas, a fin de que la herramienta

protocolaria responda a las vicisitudes propias de un empleador público y posea todas las garantías recomendadas.

El presente protocolo se estructura en base a un:

A. OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en el CAZG las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas o denuncias, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

Y ello se pretende conseguir mediante:

B. OBJETIVOS PARCIALES O ESPECÍFICOS

- a) Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- a) Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- b) Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- c) Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- d) Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- e) Revisar periódicamente, con periodicidad bianual, el presente en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PROCEDIMIENTOS

CAPITULO 1.: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

1. La implementación real del presente protocolo exige fijar una serie de pautas, reglas y medidas que definan, de forma clara e indubitada, las conductas proscritas y que posibiliten, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito de CAZG.

2. El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un riesgo psicosocial y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1. El Protocolo será aplicable a todas aquellas personas que presten servicios en régimen de laboral en el ámbito del CAZG, con independencia del cual sea su categoría o nivel profesional.

2. Será, también de aplicación al personal contratado por otra empresa que temporalmente preste servicio en los centros de trabajo de CAZG. En este caso, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolle.

Artículo 3.- Definición de Acoso Laboral.

1. De acuerdo con la definición dada por H. Leymann, adoptada por el INDSHT, el acoso laboral o mobbing es descrito como el proceso en el que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, conseguir su desmotivación laboral o expulsarle de la organización.

2. El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3. En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1. Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2. Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 4.- Definición de Acoso Sexual.

1. Como modalidad de acoso en el ámbito laboral, se considerará acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

2. La imposición no deseada de requerimientos sexuales, se considera un acto de coacción que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarias de mujeres y hombres en el trabajo.

Artículo 5- Conductas y comportamientos no incluidos en la definición de acoso laboral.

1. Para que una conducta pueda ser calificada de acoso en el ámbito laboral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

Tampoco tendrán la apreciación de acoso en el ámbito de las relaciones laborales, 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 la 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 (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

2. Estas conductas deberán ser interrumpidas y eliminadas por los órganos competentes de dirección del CAZG, a fin de evitar que los hechos puntuales o no habituales, se conviertan en un auténtico acoso en el ámbito de las relaciones laborales. Todo ello se entiende, sin perjuicio de que las citadas conductas puedan tener las consecuencias jurídicas y laborales que les sean de atribución.

Artículo 6.- Implantación de la cultura preventiva.

1. Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de CAZG, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2. La dirección responsable de CAZG fomentará una cultura empresarial que tenga como objeto el compromiso explícito de excluir actuaciones y conductas de acoso laboral o sexual o por razón del sexo, de la dirección con los trabajadores a su cargo, o de los trabajadores entre sí.

3. La dirección responsable aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores de la misma.

4. La empresa reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los distintos servicios y unidades administrativas, de conductas éticas y de respeto mutuo. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 7.- Asistencia sindical.

La empresa reconoce el derecho de todas las secciones sindicales del CAZG:

1. A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.

2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.

3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso.

Artículo 8.- Formación.

1. La empresa incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos.

Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” etc...

2. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Artículo 9.- Información y Difusión del Protocolo

1. Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2. En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores, facilitándoles copia escrita del mismo.

3. Se informará de manera clara y específica, a todos los trabajadores, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios por RR.HH.

4. Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet del CAZG, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral.

5. La empresa realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6. La comunicación interna será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7. Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este protocolo.

CAPITULO 2.: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Artículo 10.

Primera fase.

I. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante denuncia por escrito y por Registro General en el que se deberán reflejar con claridad y precisión los hechos y las conductas que se recriminan, a fin de tener conocimiento fehaciente y suficiente para principiar el expediente de acoso laboral.

El denunciante será responsable laboral, administrativa, civilmente o/ penalmente de la veracidad y realidad de los hechos denunciados. Será, igualmente, responsable del uso fraudulento que se lleve a cabo con la denuncia con el único objetivo de vulnerar la imagen de la institución pública.

2. La denuncia podrá ser interpuesta por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquella 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 II se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet de cada servicio o unidad administrativa.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Gerencia, que será responsable de su recepción y tramitación.

3. La Gerencia, tras la recepción de la oportuna denuncia, deberá realizar un primer análisis de los hechos denunciados, conjuntamente con un especialista en prevención de riesgos laborales y con RR.HH. y podrá contar también si lo estima oportuno, con un delegado de prevención.

Tras ese primer análisis, la Gerencia podrá:

a. 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, todo ello sin perjuicio de las acciones que pudiera emprender la persona presuntamente acosada contra el presunto hostigador.

b. 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 Gerencia podrá proponer motivadamente, la posible movilidad de éstas hasta la conclusión del procedimiento, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

II. Investigación e instrucción.

1. Estimado que la denuncia posee la verosimilitud suficiente para llevar a cabo la investigación e instrucción de los hechos, se elevará a un Comité Asesor la misma, con un informe motivado en el que se expondrán los hechos y las circunstancias tenidas en cuenta para acordar el seguimiento de la misma.

A dicho informe, se le podrá adjuntar otro emitido por el técnico de personal y/o del especialista en prevención de riesgos laborales, así como el responsable del área del denunciado y denunciante, sobre las circunstancias laborales conocidas, los aspectos legales, así como psicosociales o de salud laboral.

2. El Comité Asesor estará constituido por cinco miembros:

- Un empleado público de los entes consorciados con formación en PRL, Técnico Superior.
- Un Técnico Superior PRL del CAZG.
- Un Técnico de RR.HH. del CAZG.
- Dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, al menos uno Delegado de Prevención.

En la designación de los miembros del Comité Asesor se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren, así como de las personas implicadas en el procedimiento.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité Asesor, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité Asesor se rige por lo definido en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité Asesor tendrá como misión principal, la averiguación, investigación, comprobación y determinación de los hechos denunciados. Actuará bajo los principios de respeto absoluto a la persona denunciante, a la presunción de inocencia de la persona denunciada, así como bajo los parámetros de confidencialidad, objetividad, veracidad, eficiencia y no discriminación.

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.

3. Para una mayor agilidad en la actuación, el Comité Asesor, podrá nombrar en su caso un instructor del expediente, que actuará bajo los principios de objetividad y ordenación continua.

El instructor del expediente, que actuará por delegación y con la autoridad jurídica del Comité Asesor, tendrá como objeto la recopilación de toda la información necesaria del caso para su oportuna instrucción, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados.

Para dicha función, el instructor podrá entrevistar a los afectados – denunciante y denunciado– y, 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.

En ningún caso, las entrevistas de denunciante y denunciado se realizan conjuntamente, salvo que en las mismas se encuentre personal cualificado en materia psicosocial o técnico cualificado en la resolución de conflictos interpersonales.

La instrucción del expediente no podrá extenderse a un plazo superior a quince días hábiles, desde que el haya nombrado al Comité Asesor y en su caso, al Instructor y siempre que la complejidad del procedimiento lo permita y, en caso contrario, debe motivarse la prórroga.

4. Al finalizar las actuaciones anteriormente descritas, el instructor emitirá un informe de valoración de los hechos, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Comité Asesor, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde el término de la instrucción, salvo que las actuaciones a realizar hayan impedido de manera objetiva el cumplimiento del plazo señalado.

5. El informe de valoración emitido por el instructor, deberá contener alguna de las siguientes propuestas:

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 otra situación de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no mobbing–, se aplicará, si procede alguna de las siguientes medidas:

c.1. Medidas correctoras disciplinarias entre las que deben encontrarse el cambio forzoso del puesto de trabajo del denunciado.

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 instructor o Comité Asesor podrá proponer al Comité Directivo, la incoación de un expediente disciplinario por falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas provisionales para corregir la situación.

Segunda fase.

I. Conclusión y resolución del expediente.

1. Recibido por el Comité asesor el informe del instructor, éste deberá constituirse en el plazo de 15 días naturales desde su recepción.

2. Si el Comité asesor, recibido el informe, estima que no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, trasladará dicha consideración motivada y toda la información disponible, al Comité Asesor y en su caso al instructor para que proceda a continuar con la instrucción del expediente a ampliar la instrucción recabando mayor detalle e incluso la participación de especialistas externos.

3. Recibido el informe del Comité Asesor o instructor y obtenidos todos los datos pertinentes del caso valorada la propuesta, el Comité Asesor elaborará un informe definitivo al Comité Directivo de la CAZG, podrá solicitar informes de contraste a especialistas en la materia.

4. Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al Comité Directivo del CAZG que podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

- Proponer 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.

5. 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.

6. El Comité Directivo, a la vista del informe emitido por el Comité Asesor, dictará resolución que ponga fin al procedimiento, decidiendo sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo.

7. La resolución contendrá la decisión, que será motivada y expresará, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

8. En ningún caso podrá el Comité Directivo abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, sin perjuicio de poder proponer una terminación convencional o mediada, como forma de terminación alternativa.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Artículo 11.- 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 Gerencia podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Artículo 12.- Principios de conducta.

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

a) Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

- b) La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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:
 - e.1) Las empresas externas contratadas por el CAZG serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
 - e.2) 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública afectado 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.
- f) 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.
- g) 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.

CAPITULO 3 SEGUIMIENTO Y CONTROL

1. Para el seguimiento y control en esta materia, tanto la Gerencia como los servicios de PRL propio y/o ajeno, deberán:

- Mantener reuniones periódicas con el técnico de personal, así como con los distintos jefes de servicios y de departamentos del CAGZ para revisar el efectivo cumplimiento del protocolo y la cultura de respeto entre los trabajadores.
- Efectuar el seguimiento de la ejecución de las medidas preventivas.
- Prestar especial atención en aquellos focos de evidente hostilidad en las relaciones interpersonales para evitar consecuencias de mayor envergadura

2. Cada dos años y, a iniciativa de la Gerencia, se deberá proceder a una revisión del cumplimiento del presente protocolo, así como de las medidas adoptadas para evitar actuaciones no tolerables por el mismo.

3. DISPOSICIÓN FINAL

El protocolo entrará en vigor al día siguiente a su firma

4. ANEXO I

1. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING

Se entiende por acoso en el ámbito laboral:

- a) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- c) Prohibir a compañeros o colegas hablar con el trabajador.
- d) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- e) 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.
- f) Acusar injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
- g) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- h) Amenazar con usar instrumentos disciplinarios
- i) Hacer burlas o bromas al trabajador intentando ridiculizar, ofender o humillar, la forma de hablar, de andar, o de cualquier otra circunstancia personal de éste.
- j) Inventar y difundir rumores y calumnias acerca del trabajador de manera malintencionada.
- k) Reprender ofensivamente al trabajador, reiteradamente, delante de otras personas.
- l) Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada del trabajador.

2. COMPORTAMIENTO QUE NO ENTRAÑAN MOBBING (sin perjuicio de constituir otras faltas)

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- b) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- c) Conductas despectivas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- d) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- e) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- f) Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- g) Conflictos personales y sindicales.

**5. ANEXO II
MODELO DE DENUNCIA**

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO			
SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/das de prevención		<input type="checkbox"/> Otros
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	
<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual		<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar)	
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombres y apellidos		NIF	Sexo
			<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Unidad directiva	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a	<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo
<input type="checkbox"/> Laboral temporal	<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
<input type="checkbox"/> Si. (Especificar)		<input type="checkbox"/> No	
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso...			
LOCALIDAD Y FECHA		FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	

¹Vid. KANT, I. (1785): La Metafísica de las Costumbres. Ed. Tecnos, 4ª Ed. 2005, pag. 122 y ss

²Vid. RAWLS, J. (1971): Teoría de la Justicia. Ed. Fondo de Cultura Económica de España, 6ª Ed. 2006, pag 13.

³Vid: HELLER, H. (1934). Teoría del Estado. Ed. Fondo de Cultura Económica, 6º Ed. 1971, pp 217, 221 y ss

⁴Es a partir del 2001 cuando la Unión Europea se ha pronunciado más decididamente sobre el acoso laboral o sexual en el ámbito laboral, debiendo destacarse actualmente la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. Los antecedentes normativos sobre el acoso pueden verse aquí: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_ES.html?redirect. **Nº 52.353**

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).
PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros