

ACUERDOS ADOPTADOS POR EL CONSEJO RECTOR DEL PATRONATO DE RECAUDACIÓN PROVINCIAL EL DÍA DOCE DE MAYO DE DOS MIL DIECISÉIS.

Punto nº 1.- Sesión extraordinaria del Consejo Rector de 12-05-2016.- Delegaciones.- Aceptación del acuerdo del Ayuntamiento de Alozaina relativo a la delegación de gestión y recaudación de la Tasa por entrada de vehículos y reserva de espacios.

El Consejo Rector conoció la siguiente

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA DEL PATRONATO

Conocido el Acuerdo adoptado por el pleno del Ayuntamiento que se indica a continuación, en el que aprueba la ampliación o modificación de su Acuerdo de delegación vigente en la Excm. Diputación Provincial (Patronato de Recaudación Provincial), para la gestión, recaudación e inspección de diversos Tributos, Tasas, Precios Públicos y otros Ingresos de derecho público, resultando que el citado Ayuntamiento tiene aprobado su respectivo Acuerdo de delegación por la Excm. Diputación, de acuerdo con lo previsto en el art. 7.1 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, visto los informes emitidos por las Jefaturas de los Servicios afectados (Gestión Tributaria, Tesorería y Planificación), relativos a la aceptación del acuerdo mencionado, así como informe-propuesta presentado por la Jefatura de Planificación, esta Presidencia, de conformidad con lo previsto en los artículos 9 n) y 11 de los Estatutos del Patronato, propone al Consejo Rector para su elevación al Pleno de la Diputación la siguiente Propuesta:

1.- En relación con el Ayuntamiento de Alozaina:

a) Aceptar la delegación de la gestión tributaria y la recaudación de la Tasa por entrada de vehículos y reserva de espacios (entradas de vehículos a través de las aceras y reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo, parada de vehículo, carga y descarga de mercancía de cualquier clase), realizada en la Excm. Diputación Provincial (Patronato de Recaudación Provincial) por el Ayuntamiento de Alozaina, mediante acuerdo adoptado en sesión plenaria celebrada el día 26 de marzo de 2015, ampliándose en este sentido el acuerdo de delegación vigente.

2.- Manifestar que la anterior delegación tendrá efectos desde la fecha de su aprobación por el Pleno de la Excm. Diputación y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2020, quedando tácitamente prorrogada por períodos de cuatro años, si ninguna de las partes manifiesta expresamente su voluntad en contra, comunicándolo con una antelación no inferior a un año de su finalización o la de cualquiera de los períodos de prórroga.

3.- Publicar extracto de esta delegación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el BOJA, a los efectos previstos en el art. 7.2 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.

4.- Comunicar el acuerdo que se adopte a la Excm. Diputación para su aprobación por el Pleno de la misma.”

En el expediente constan los informes de Intervención, Secretaría Delegada y Jefes de los Servicios afectados, propuesta del Jefe de Planificación así como informe de conformidad del Interventor General de la Diputación.

Tras ello el Consejo Rector dictaminó favorablemente la propuesta presentada y acordó elevarla al Pleno de la Diputación Provincial para su aprobación.

Punto nº 2.- Sesión extraordinaria del Consejo Rector de 12-05-2016.- Convenios.- Acuerdo de Adhesión Genérica a la Central de Contratación del Estado.

El Consejo Rector conoció la siguiente

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA

Conocidas las necesidades en materia de contratación de este Patronato, dada diversidad de prestaciones que pueden ser objeto de la misma (suministros y servicios de diversa naturaleza y entidad), las cuales pueden ser fuente de cierto nivel de complejidad en la preparación de los procedimientos de adjudicación, con el consiguiente retraso su tramitación.

Debiendo ser conscientes de la necesidad de articular la mayor celeridad posible en los procedimientos de adjudicación, dando la posibilidad de poner a disposición del Organismo, de aquellas herramientas que puedan suponer una mejora en la tramitación y agilización de los procedimientos de contratación.

Conocida la existencia de la Central de Contratación del Estado, representada por la Dirección General de racionalización y Centralización de la Contratación, como una herramienta de mejora y agilización en la contratación de toda una variedad de bienes y servicios perfectamente determinados, además de obtener en consiguiente ahorro económico, resultado del aprovechamiento de las economías de escala.

Considerando que la adhesión a dicha Central de Contratación, en una primera fase, no supone un compromiso por parte del Patronato, más allá de aquellos posteriores acuerdos de adhesión específicos que, de forma voluntaria, pudiera acordar este Patronato con la Dirección General de racionalización y Centralización de la Contratación, para determinadas prestaciones.

A la vista de los antecedentes de hecho y derecho recogidos en el informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, de fecha 26 de abril de 2016, teniendo en cuenta la necesidad de adaptar determinados aspectos de la contratación del Patronato a aquellas herramientas administrativas que puedan suponer una ventaja para la agilización y mejora en la contratación de determinadas prestaciones, además de suponer una garantía en cuanto a la calidad de las prestaciones objeto de dicha contratación al estar sujetas a criterios de control “homologados”, con el consiguiente ahorro que supone la tramitación centralizada de los contratos (por el abaratamiento de precios), de conformidad con lo establecido en el art. 11, n) de los Estatutos del Patronato propone al Consejo Rector acuerdo en el siguiente sentido:

a) Manifestar formalmente la voluntad de integrar al Patronato de Recaudación Provincial de Málaga en el régimen general de funcionamiento de la Central de Contratación del Estado, así como suscribir aquellos Acuerdos Marco Específicos de la Central de Contratación del Estado que este Patronato adquiera voluntad expresa de adherirse.

b) Solicitar a la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación la Adhesión a la Central de Contratación del Estado, así como la integración de este Patronato en el régimen general de funcionamiento de aquella.

c) Aprobar la celebración del Acuerdo de Adhesión Genérica a la Central de Contratación del Estado, el cual habrá de suscribirse con la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación, conforme a lo dispuesto en el Artículo 205 del texto refundido de la Ley de Contratos del

Sector Público, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre y los artículos 7 y 8 de la Orden EHA/1049/2008, de 10 de abril, de declaración de bienes y servicios de contratación centralizada.

d) Facultar al Presidente del Patronato para representar a este Patronato en la tramitación de cuantos actos fueren necesarios ante la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación para la consecución del Acuerdo de Adhesión Genérica a la Central de Contratación del Estado.

e) Facultar al Presidente del Patronato de Recaudación Provincial de Málaga para ejercer la representación, solicitar y autorizar la celebración de aquellos Acuerdos de Adhesión Específicos (“Acuerdos Marco”), que fueren necesarios, agilizando su tramitación ante la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación.”

En el expediente constan los informes de Intervención, Secretaría Delegada y Director de Recursos Humanos y Organización del Organismo.

Tras ello, el Consejo Rector, acordó aprobar la anterior propuesta.

Punto nº 3.- Sesión extraordinaria del Consejo Rector de 12-05-2016.- Plantilla y puestos de trabajo.- Revisión de la valoración de puestos de trabajo del Patronato de Recaudación Provincial.

El Consejo Rector conoció la siguiente

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA

Desde la última revisión de puestos de trabajo llevada a cabo en el Patronato de Recaudación en el año 2.007, se han realizado valoraciones provisionales, bien atendiendo a los casos de creación de puestos nuevos, bien cuando cambios normativos afectaban a alguno de los factores de valoración: caso de la ampliación de la jornada llevada a cabo por la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, que obligó a una revisión del valor de determinados puestos singulares como consecuencia de la disminución del factor dedicación y la correspondiente reducción del complemento específico, fijando una valoración provisional para los mismos. En el año 2013 se consideró conveniente profundizar en la reducción de la dedicación para los mismos puestos que ya se vieron afectados en el año 2012, realizándose un ajuste a las necesidades reales de presencia fuera de la jornada laboral.

Desde la última revisión, el contenido sustantivo de ciertos puestos de trabajo del Patronato ha ido variando significativamente; en parte, debido a los cambios organizativos y de simplificación y normalización administrativa que la Institución ha implementado, o está llevando a cabo, y, en parte, para dar respuesta al importante aumento en los volúmenes de trabajo del organismo que exige una creciente productividad para garantizar el mejor servicio a ciudadanos y ayuntamientos en una actividad estratégica como es el impulso de la actividad económica. Todo lo dicho cobra especial relevancia en el marco actual de profunda crisis económica que obliga a las administraciones públicas, no sólo a la contención del déficit, sino a unos mayores niveles de eficacia y eficiencia para que los ciudadanos e instituciones no se vean gravemente perjudicados en sus derechos y competencias.

Esta situación incide especialmente en la actividad del Patronato, pues existen a la fecha de emisión de los informes 2.209 delegaciones por recaudación, gestión e inspección, frente a las 1.427 en el año 2007, lo que ha supuesto un crecimiento del 54,80%, lo que obliga a responder a las demandas planteadas con una adecuada organización y planificación de su estructura y funcionamiento.

Todas estas circunstancias plantearon ciertas carencias de funcionamiento que era preciso corregir para el adecuado cumplimiento de los fines de la Institución y que provocaron ciertos cambios en la estructura organizativa que, a su vez, llevaron a la modificación de las funciones, responsabilidades y especiales características de algunos de los puestos de trabajo que forman parte del Patronato

El Patronato de Recaudación Provincial posee una norma interna que regula el sistema de puestos de trabajo de la institución: el Reglamento Regulador de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo del Patronato de Recaudación Provincial de Málaga, publicado en el BOP de Málaga el 26 de julio de 2005.

Dicho reglamento regula entre otros extremos el proceso a seguir para la revisión de la valoración de los puestos de trabajo. En particular, el artículo 60 prevé la revisión periódica de la misma en el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo o en el caso de puestos de trabajo que se hayan modificado, cuenten o no con una valoración provisional asignada. Y en su artículo 62 que la revisión podrá llevarse a cabo con la asistencia técnica que se estime conveniente, habiendo optado el Patronato por los servicios de una empresa externa previa consulta con las organizaciones sindicales.

Para una mayor objetividad y transparencia en el proceso de la revisión del valor de determinados puestos de trabajo se consideró adecuado acudir al asesoramiento de una empresa externa especializada en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y su organización en la Administración Local, posibilidad contemplada en el artículo 62.2 del citado Reglamento de Puestos del Patronato. Aunque el trabajo desarrollado por la empresa consultora no deja de ser una propuesta técnica que el Patronato debe ponderar con el fin de alcanzar una estructura salarial justa y equilibrada, se ha optado por mantener íntegramente la propuesta técnica para su aprobación, si procede, por el Consejo Rector, para mayor garantía de la imparcialidad del procedimiento.

El resultado de estos trabajos de revisión consiste en una propuesta de valoración de determinados puestos en los tres supuestos siguientes:

- *Los puestos cuyos ocupantes han solicitado la revisión del valor*
- *Los puestos con una valoración provisional*
- *Los propuestos de oficio por el Patronato*

Los nuevos valores se han obtenido aplicando los factores de valoración tradicionalmente empleados en el Patronato, factores que en su día fueron negociados con las organizaciones sindicales, y que sirvieron para la valoración de puestos del año 2005 y sus posteriores revisiones. La única modificación ha sido la de asignar a cada factor una puntuación por grados y así obtener el total de la valoración por puntos, cuando anteriormente ésta venía dada por la consideración global del conjunto de factores. Modificación que no supone una alteración sustancial del método de valoración y así se informó a la Mesa General de Negociación. La descripción de los factores, su puntuación y la explicación técnica de los mismos vienen recogidos en la propuesta-informe de la empresa consultora encargada de la realización de los trabajos.

Mediante decreto de la Presidencia del Patronato nº 64/2014, de 12 de febrero, se publicó la valoración provisional de los puestos propuesta por la empresa consultora abriendo un plazo de alegaciones que, por petición de los representantes sindicales, se amplió hasta el 3 de marzo; asimismo, se remitió a cada interesado la descripción de funciones de los puestos, así como los requisitos del desempeño. Se presentaron 120 alegaciones, de las que 42 no se correspondían con solicitudes previas de revisión

Posteriormente, la empresa consultora resolvió todas las alegaciones planteadas, proponiendo la aceptación parcial de 3 y rechazando las restantes, haciéndola llegar a los interesados a través del

Departamento de Personal, con lo que se consideraron terminadas las actuaciones previas, a falta de los preceptivos informes y su aprobación por el Consejo Rector del Patronato y Pleno de la Diputación.

A fin de que los razonamientos de los representantes sindicales pudieran ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la propuesta al Consejo Rector del Patronato se mantuvieron diversas reuniones con la Mesa General de Negociación, aceptándose diversas propuestas de la parte sindical como consta en las correspondientes actas que figuran en el expediente.

Los fundamentos legales y jurídicos en los que apoyamos esta propuesta viene dada por el artículo 23.3.b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública; artículo 93 del la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Resulta de especial trascendencia para el caso que nos ocupa lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, de régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, que regula el Complemento Específico.

Igualmente resulta de trascendental relevancia tener en consideración el artículo 19. Dos de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016., el cual dispone que:

“Dos. En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.”

No obstante, el mismo precepto dispone en su apartado siete:

“Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

Son numerosas las sentencias del Tribunal Supremo en torno a la interpretación de este apartado. Así, STS en casación de 19 de diciembre de 2005, STS en casación de 20 de octubre de 2005, STS casación 13 de octubre, STS en casación 22 de septiembre 2005 entre otras. En las referidas sentencias se ha dicho que las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado no contienen límites infranqueables a los incrementos retributivos, como resulta de su propio tenor, ya que contemplan excepciones. Lo que está vedado es el aumento generalizado de retribuciones, por ejemplo, para funcionarios de un determinado grupo, o para personal laboral de una determinada categoría, o un aumento generalizado de los niveles de los puestos de trabajo, pues no queda justificado la existencia de circunstancias especiales que habilitaría excepcional y singularmente para incrementos retributivos por encima de lo previsto en cada Ley de Presupuestos Generales de Estado. La STS de 22 de septiembre de 2005 insiste en la posibilidad de aumento del complemento específico de un puesto determinado como consecuencia de asumir nuevas responsabilidades del servicio de Inspección del IAE, extremo acreditado por la administración.

Respecto al carácter singular y excepcional de las adecuaciones retributivas al contenido del puesto de trabajo según el apartado 7 del artículo 19 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, es preciso señalar la especial relevancia que tiene el análisis del contenido de cada puesto objeto de revisión, pues es este aspecto el que puede justificar o

no la adecuación retributiva al contenido de aquel. La propuesta realizada por la empresa consultora en su Documento 1, analiza, en las páginas 11 a 31, todos los puestos objeto de revisión y la motivación de la misma, quedando manifiesto el carácter singular de la adecuación retributiva. Respecto al carácter excepcional al que se refiere el apartado 7 del artículo, dada la relativa ambigüedad del precepto, acudimos al sentido más corriente de lo que ha de entenderse por excepcional. Así, se ha de entender el carácter excepcional como algo que constituye una excepción, algo poco común o frecuente, que se aparta de lo ordinario, o que ocurre rara vez. Ya pusimos de manifiesto que el Patronato no realiza una revisión de puestos desde el año 2007, por lo que no puede considerarse frecuente ni común este procedimiento, razón por la que se aprecia su carácter excepcional.

Para la mejor coordinación en materia de gastos de personal, se remitió a la Diputación la propuesta de revisión de puestos; dicha propuesta fue informada favorablemente por el Técnico especialista en Gestión Económica de RR.HH de la Diputación con fecha 6 de noviembre de 2014.

Por todo lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta el informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, esta Presidencia, de conformidad con lo establecido en el art. 9, n) de los Estatutos del Patronato propone al Consejo Rector para su elevación al Pleno de la Diputación la siguiente propuesta:

a) La aprobación de la revisión de la valoración de los puestos de trabajo que a continuación se indican, señalando igualmente aquellos puestos de trabajo que han sido objeto de revisión y mantienen la misma puntuación:

Denominación Puesto Trabajo	Servicio/Unidad	Nº puestos	Valoración inicial	Nueva valoración
ADJUNTO TESORERÍA	TESORERÍA	1	3775	3775
ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS	CPD	1	1750	1900
ADMINISTRADOR DE SERVIDORES	CPD	1	1750	1900
AGENTE ADMINISTRATIVO-TRIBUTARIO	PATRONATO	191	1400	1400
AGENTE DE SERVICIOS	RR.HH.	1	1400	1400
AGENTE TRATAMIENTO DE LA INFORMACION	PLANIFICACIÓN	4	1400	1650
AUXILIAR DE SERVICIOS	RR.HH.	1	1400	1400
AUXILIAR GESTION CATASTRAL	PLANIFICACIÓN	7	1400	1400
AUXILIAR GESTION CATASTRAL II	PLANIFICACIÓN	1	1450	1450
AUXILIAR TÉCNICO DE SISTEMAS	CPD	10	1450	1675
AYUDANTE DE DELINACION	PLANIFICACIÓN	6	1400	1525
COORDINACIÓN OFICINA	RECAUDACION	1	2100	2200
COORDINADOR	RECAUDACIÓN	6	1825	1825

EJECUTIVA				
COORDINADOR/A DE LAS UNIDADES DE RECAUDACION	RECAUDACIÓN	1	3925	3925
DESARROLLADOR APLICACIONES	CPD	2	1800	1925
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN	RR.HH.	1	4125	4125
ESPECIALISTA TÉCNICO/A CATASTRAL	PLANIFICACIÓN	4	1500	1650
GESTOR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA/INSPECC	1	1675	1625
INSPECTOR DE TRIBUTOS LOCALES	SECRETARIA/INSPECC	14	1650	1775
JEFE DE NEGOCIADO	PATRONATO	5	1725	1725
JEFE DE RELACIONES CON LOS CONTRIBUYENTES	PLANIFICACIÓN	1	2100	2550
JEFE SERVICIO GESTIÓN TRIBUTARIA	GESTIÓN	1	4425	4425
JEFE SERVICIO INFORMATICA	CPD	1	4125	4125
JEFE/A UNIDAD INSPECCIÓN	SECRETARIA/INSPECC	1	2475	2550
JEFE/A DE OFICINA	RECAUDACIÓN	15	2100	2200
JEFE/A DE ZONA	RECAUDACIÓN	2	3425	3425
JEFE/A GESTION MULTAS	GESTIÓN	1	2100	2200
JEFE/A PLANIFICACIÓN	PLANIFICACIÓN	1	4425	4425
JEFE/A SERVICIO ASESORIA JURIDICA	ASESORÍA JURÍDICA	1	4125	4125
JEFE/A TRATAMIENTO DE DATOS	PLANIFICACIÓN	1	2100	2550
JEFE/A UNIDAD GESTIÓN CATASTRAL	PLANIFICACIÓN	1	2475	2550
JEFE/A UNIDAD RECAUDACIÓN-ZONA	RECAUDACIÓN	4	3425	3425
OFICIAL	PATRONATO	25	1550	1550
RESPONSABLE DE SISTEMAS	CPD	1	3425	3425
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	INTERVENCIÓN	1	2100	2200

CONTABILIDAD RECAUDATORIA				
RESPONSABLE DEPARTAMENTO CONTRATACIÓN Y COMPRAS	RR.HH.	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE INTERVENCIÓN	INTERVENCIÓN	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE SECRETARÍA	SECRETARIA/INSPECC	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO GESTION TRIBUTARIA INMOBILIARIA	GESTIÓN	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO GESTIÓN VOLUNTARIA	PLANIFICACIÓN	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS	RR.HH.	1	2100	2200
RESPONSABLE DEPARTAMENTO TESORERÍA	TESORERÍA	1	2100	2200
RESPONSABLE DESARROLLO DE APLICACIONES	CPD	1	3425	3425
RESPONSABLE DPTO I.A.E. I.V.T.M. Y TASAS	GESTIÓN	1	2100	2200
SECRETARIA DE GERENCIA	GERENCIA	1	1800	1975
SECRETARIO-JEFE DE INSPECCIÓN	SECRETARIA/INSPECC	1	4425	4425
TECNICO APOYO PLANIFICACION	PLANIFICACIÓN	1	2350	2500
TECNICO AUXILIAR CATASTRAL	PLANIFICACIÓN	1	1450	1450
TECNICO DESARROLLO APLICACIONES	CPD	6	1800	1925
TÉCNICO/A JURÍDICO-LETRADO	ASESORÍA JURÍDICA	6	2350	2500

b) *La aprobación de las funciones descriptivas de los puestos de trabajo que figuran en el expediente.*

c) *Manifiestar que los efectos económicos de esta revisión serán desde la fecha de aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial.*

d) *Comunicar el acuerdo a Intervención, Tesorería y Secretaría Delegada para su conocimiento y el de los interesados.*”

En el expediente constan los informes del Director de Recursos Humanos y Organización, de la Secretaría Delegada y de la Intervención del Organismo, así como del Jefe del Servicio de Administración de Recursos Humanos de la Diputación y del Interventor General de la Diputación.

A continuación se produce un debate en el que intervienen:

...//...

Tras ello el Consejo Rector dictaminó favorablemente la propuesta presentada y acordó elevarla al Pleno de la Diputación Provincial para su aprobación.

Punto nº 4.- Sesión extraordinaria del Consejo Rector de 12-05-2016.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Patronato de Recaudación Provincial de Málaga.

El Consejo Rector conoció la siguiente

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA

La ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

El Patronato de Recaudación consciente de que las medidas preventivas son más eficaces en el seno de la negociación colectiva, ha desarrollado un protocolo de acoso laboral con los representantes de los trabajadores, con el objetivo de proporcionar a todos los empleados del Patronato una orientación práctica, recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso.

Por ello, teniendo en cuenta el informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, esta Presidencia, de conformidad con lo establecido en el art. 11, n) de los Estatutos del Patronato propone al Consejo Rector acuerdo en el siguiente sentido:

e) *Aprobar el texto del “Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Patronato de Recaudación Provincial de Málaga” que se inserta a continuación:*

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL PATRONATO DE RECAUDACION PROVINCIAL DE MALAGA

La Constitución Española 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 familiar² y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral. Por su parte, el

Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4. 2. e) dispone que en la relación laboral, los trabajadores tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal , a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio , por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

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

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

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

En este contexto, en el seno de la Comité de Seguridad y Salud Laboral del Patronato de Recaudación se han llevado a cabo reuniones para dotarse de un instrumento eficaz que garantice los derechos de los trabajadores públicos en esta materia. Como resultado de las reuniones se ha alcanzado un Acuerdo de Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral en el que se establece las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del Patronato de Recaudación como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Artículo 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo, que forma parte del Manual de Gestión de la Prevención del Patronato de Recaudación Provincial de Málaga, tiene por objeto establecer un instrumento de garantía para la prevención de conductas que pudieran atentar contra la dignidad, consideración y respeto de cualquier empleado/a de la Agencia. El acoso en el trabajo es una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva en cualquiera de sus modalidades, que puede crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta, comportamiento, comentario o contacto físico irrespetuoso u ofensivo que pudiera provocar en cualquier trabajador/a de este Patronato un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación, con el consiguiente riesgo de daño a la salud física, psíquica o social.

Esta política contra el hostigamiento psicológico se aplicará a todos los niveles de la organización del Patronato de Recaudación Provincial, a todos sus colectivos y niveles jerárquicos.

Todas las formas de acoso que estén fundadas serán tratadas como una falta de disciplina grave sin menoscabo de las demás acciones que pudieran ejercitarse (civil, penal o laboral).

Cualquier persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, garantizándose en este protocolo el derecho a invocar el procedimiento previsto sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato de acoso como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto.

Cualquier violación de los derechos establecidos en el presente protocolo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas. A su vez, se tomarán las medidas disciplinarias oportunas en caso de falsos alegatos.

Artículo 2. PRINCIPIOS GENERALES.

Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, reconociéndose la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este protocolo. Los sindicatos, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrán el derecho a estar informados de todas las denuncias de acoso presentadas y su resolución. Estos, a su vez, se comprometen igualmente a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

Se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda solucionarse de una manera informal entre las partes directamente implicadas; cuando no se logre llegar a una solución informal deberá aplicarse el procedimiento previsto en este protocolo para garantizar que la cuestión se trate correctamente, con confidencialidad y oportunidad.

Artículo 3. DEFINICIONES.

1. Se entiende por acoso moral en el trabajo o mobbing, aquella situación de hostigamiento en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática y durante un tiempo prolongado (tomando como referencia la Nota Técnica de Prevención 476, al menos una vez por semana, y durante más de seis meses), es decir, que esté inmersa en un proceso y no se trate de un único acto.

La expresión persona protegida se refiere a las personas amparadas por el presente protocolo, e incluye a cualquier trabajador/a, sea funcionario/a, laboral, o becario/a del Patronato de Recaudación Provincial. La expresión demandante se refiere a toda persona protegida que haya planteado una queja en virtud del presente protocolo.

La expresión demandada se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso.

No se considerará 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.*
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizada desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el*

tiempo. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia del Patronato. 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.

- *Las conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por Ej.: 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. Sospecha de acoso moral en el trabajo.

- a) Entendemos por sospecha de acoso moral en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que un empleado/a de esta Administración está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente capítulo.*
- b) Si existe esa sospecha de acoso moral en el trabajo, y aunque el trabajador/a presuntamente acosado/a requiera la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos judiciales competentes, se realizará una investigación en el seno de la Corporación. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los/as trabajadores/as.*

Artículo 4. EXCLUSIONES.

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2. Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados/as parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 5. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada informal/mediación cuya finalidad es solucionar las demandas de posible acoso laboral rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido, entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión y organización de personal, la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional del acosado/a. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado el denominado procedimiento formal y que permita las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos y, sobre todo, la salud de las víctimas. El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en la presente norma y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes;

plazos que, por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 6. PROCEDIMIENTO MEDIACIÓN PREVIA. FINALIDAD.

1. En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora. Esta procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

Artículo 6.1. INICIACIÓN DE LA FASE DE MEDIACIÓN

1. Esta fase se iniciará mediante un escrito de la posible persona acosada, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral en el trabajo.

2. La interposición del escrito se dirigirá a algunas de estas instancias:

- a) A la dirección del Centro o servicio donde trabaje la persona presuntamente acosada.*
- b) Al Servicio de Recursos Humanos y Organización.*
- c) Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.*

Si el acoso se produjera por un/a director/a o cargo jerárquicamente superior a la persona trabajadora, el escrito se dirigirá al Servicio Recursos Humanos y de Organización y/o Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que la sospecha de acoso recayese en el Director/a de Recursos Humanos el escrito se presentará ante el Presidente del Patronato de Recaudación Provincial:

3. También podrá dar inicio a esta fase de oficio los/as directores/as o personas trabajadoras cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de las personas que trabajan en su entorno.

4. Las diferentes instancias que pueden recibir el escrito lo comunicarán de forma inmediata al Servicio de RR.HH. y Organización.

5. El Servicio de RR.HH., una vez que ha tenido conocimiento, pondrá a disposición los medios humanos para realizar todas las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tengan un conocimiento lo más ajustado a la realidad, siempre y cuando dichos recursos humanos sean aceptados por las partes. En caso contrario deberá manifestar su oposición por escrito en un plazo de 10 días.

Artículo 6.2. REUNIÓN DE MEDIACIÓN.

1. La persona designada para la mediación mantendrá entrevistas individuales con las personas afectadas y, posteriormente, las citará por escrito a una reunión conjunta, en la que se tratará de dar solución al problema.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito en el Servicio de Recursos Humanos y Organización, salvo que existan razones justificadas

que aconsejen la ampliación del plazo y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

Artículo 6.3. ASISTENCIA A LA REUNIÓN DE MEDIACIÓN.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado/a de prevención y/o sindical.

Artículo 6.4. RESOLUCIÓN DE LA FASE DE MEDIACIÓN.

1. La persona mediadora, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación, recogerá por escrito:

- a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.*
- b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.*

2. El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Una vez transcurrido dicho plazo se procederá a la firma del documento por todas las partes.

Si es rechazado por una de las partes se levantará acta y se procederá a la fase formal.

Artículo 7. PROCEDIMIENTO FORMAL/INVESTIGACIÓN.

Inicio de la fase de resolución del conflicto y constitución de la comisión de investigación.

Artículo 7.1. INICIACIÓN DE LA FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.*
- b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.*
- c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.*
- d) Cuando el estado físico o psíquico de la posible persona acosada aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de RR.HH. y Organización.*
- e) Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará tanto a quien denuncia como a quien es denunciada/o, si lo desean, el cambio en el puesto de trabajo siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.*

Artículo 7.2. MODO DE INICIAR LA FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

1. Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la fase de procedimiento formal del conflicto mediante un escrito de cualquiera de las partes o de la persona mediadora.

2. Ese escrito se dirigirá al Servicio de RR.HH., salvo que la sospecha de acoso recayese en la jefatura de este Servicio, en cuyo caso el escrito se dirigirá al **Presidente del Patronato**. A ese escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que ha tenido lugar, y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 7.3. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.

1. Se constituirá una Comisión de Investigación mediante Decreto de la Presidencia, en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o de la persona mediadora.

2. Estará compuesta por seis personas: Tres en nombre de la Agencia, de entre los cuales serán designados el/la Presidente/a de la Comisión y Secretario/a y tres Delegados/as de Prevención. El voto de calidad para los casos en que resulte necesario, corresponderá a la Presidencia de esta Comisión.

Artículo 7.4. COMUNICACIÓN A LAS PARTES.

1. El Servicio de RR.HH. comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2. A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

3. Las alegaciones serán resueltas por la Presidencia de la Agencia en el plazo de 10 días naturales.

Artículo 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN.

Artículo 8.1. ACTUACIONES PREVIAS.

1. En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo anterior o de resolución de las mismas, en su caso, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 8.2. INVESTIGACIÓN.

1. La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral en el trabajo.

2. Los Departamentos y Servicios del conjunto del Patronato deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Artículo 8.3. REUNIÓN CON LAS PARTES.

1. Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2. La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no forman parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos/as de la situación, o por ser expertos/as en la materia. En este caso, se le indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocados/as.

Artículo 8.4. ASISTENCIA A LA REUNIÓN.

Las partes podrán asistir a la reunión, prevista en el artículo anterior, acompañadas por un delegado/a de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estime oportuno. En cualquier caso no podrán asistir acompañados/as por más de una persona.

Artículo 8.5. RESOLUCIÓN DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN.

1. En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema. En el caso de que la Comisión de Investigación decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a los participantes que el plazo se amplía hasta un máximo de 45 días.

2. La Comisión de Investigación comunicará al Servicio de RR.HH. la decisión adoptada y se elevará propuesta de la resolución adoptada al Presidente. La acción que se proponga será comunicada inmediatamente a las personas interesadas, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (si corresponde) y al Servicio afectado.

3. En dicho acuerdo, se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales; se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo y Acuerdo Marco de funcionarios/as y el Estatuto Básico del Empleado Público., Asimismo, se determinará a quien o quienes corresponden la aplicación de las medidas correctoras.

4. Durante el procedimiento ante la Comisión de Investigación, si las personas participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable, podrán solicitar en todo momento al Presidente/a de la Comisión de Investigación que les conceda tiempo para ello; durante el periodo de tiempo concedido por el Presidente, los plazos aplicables al proceso ante la Comisión de Investigación quedarán en suspenso. Si la persona demandante y la demandada notifican, mediante un escrito conjunto al Presidente/a, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable se pondrá fin al proceso ante el Comisión de Investigación.

Artículo 9. CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS.

Corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

Artículo 10. INTIMIDACIÓN O PERSECUCIÓN.

La Corporación se asegurará de que las personas protegidas que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los/as miembros de la Comisión

de Investigación, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario grave.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el/la trabajador/a denunciante, antes al contrario se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. No obstante, lo anterior, se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas, falsas alegaciones o que no respondan al objeto del presente procedimiento.

Artículo 11. CUESTIONES DIVERSAS.

Una vez aprobado y firmado este protocolo, se procederá a la información y divulgación del mismo entre el personal del Patronato de Recaudación Provincial de Málaga, a través de los medios necesarios para garantizar que esta información llegue a todas las personas que prestan sus servicios en el Patronato.

Ninguna disposición del presente protocolo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por las Partes. Las partes, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrán volver a negociar cualquier apartado del presente protocolo. Periódicamente se hará un seguimiento de control de las medidas adoptadas (en los casos de acoso laboral), y una revisión del protocolo como mantenimiento preventivo del sistema establecido.

En todo caso, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral se garantizara el desarrollo y mejora permanente de los procedimiento tanto de la fase informal (Mediación) como de la fase formal (Comisión de Investigación), garantizándose en todo momento el cumplimiento de los preceptos y/o principios del presente protocolo.

Todas las personas protegidas recibirán una copia de este protocolo, y se les facilitará formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso moral, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

La formación e información son instrumentos preventivos fundamentales para garantizar que no se produzca acoso, y por ello el Patronato de Recaudación Provincial de Málaga proporcionará a sus distintos servicios, formación, capacitación e información en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento de este protocolo en particular.

Se crearán y mantendrán en intranet páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente protocolo.

Lo que se hace público para conocimiento y cumplimiento de los afectados e interesados”.

f) Comunicar el acuerdo a Intervención, Tesorería y Secretaría Delegada para su conocimiento y el de los interesados.”

En el expediente constan los informes de conformidad de Intervención, Secretaría Delegada y del Director de Recursos Humanos y Organización del Organismo.

A continuación se inicia un debate en el que intervienen:

...//...

Tras ello, el Consejo Rector, acordó aprobar la anterior propuesta.

Punto nº 7.- Sesión extraordinaria del Consejo Rector de 12-05-2016.- Reconocimiento extrajudicial de crédito.

El Consejo Rector conoció la siguiente

“PROPUESTA DE LA PRESIDENCIA

Conocido el informe emitido por Intervención con fecha 5 de mayo de 2016, en el que se da cuenta de diversas facturas presentadas por proveedores que corresponden a obligaciones del ejercicio 2015, cuyo importe total asciende a 132,67 euros, y teniendo en cuenta que es necesario la dotación presupuestaria en el presente ejercicio, y que corresponde al Consejo Rector de la Agencia el reconocimiento extrajudicial de estas obligaciones con cargo al Presupuesto del año 2016, de conformidad con lo que a estos efectos establece el art. 60.2 del Real Decreto 500/1990.

El art. 9 de los Estatutos de Patronato relativo a las competencias del Consejo Rector, en su apartado f) establece que corresponde a éste: “Ejercer aquellas otras atribuciones que, siendo inherentes a las tareas propias de la Agencia, la Ley 7/1985 atribuya al Pleno de la entidad local y no hayan sido reservadas al Pleno de la Diputación Provincial de Málaga o asignadas a otro órgano”.

Por todo ello, esta Presidencia, de conformidad con lo previsto en el apartado f) del art. 9 de los Estatutos de la Agencia, propone al Consejo Rector adopte acuerdo en el siguiente sentido:

a) Aprobar el reconocimiento extrajudicial de crédito por importe de 132,67 euros, con cargo a las dotaciones previstas en el Estado de Gastos del Presupuesto del presente ejercicio de 2016, con objeto de abonar las siguientes facturas:

<i>PROVEEDOR</i>	<i>FACTURA</i>	<i>IMPORTE (Base + IVA)</i>
<i>REGISTRO DE LA PROPIEDAD Nº 11 DE MALAGA</i>	<i>A 1028</i>	<i>67,22</i>
<i>REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE MANILVA</i>	<i>A 3678</i>	<i>65,45</i>
<i>T O T A L:</i>		<i>132,67</i>

b) Notificar el acuerdo que se adopte a Intervención, Tesorería y Secretaría Delegada, para su conocimiento y demás efectos.”

En el expediente constan los informes de Intervención y de Secretaría Delegada del Organismo.

Tras ello, el Consejo Rector, acordó aprobar la anterior propuesta.