

**EXTRACTO ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 14 DE AGOSTO DE 2025.**

En la Ciudad de Torre Vieja, siendo las ocho horas treinta minutos del día catorce de agosto de dos mil veinticinco, se reúne en segunda Convocatoria la Junta de Gobierno Local, a fin de tratar asuntos de su competencia.

Preside la sesión el Sr Alcalde, D. Eduardo Dolón Sánchez y asisten los siguientes señores Concejales: D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Rosario Martínez Chazarra D<sup>a</sup>. Sandra Sánchez Andreu, D<sup>a</sup> Concepcion Sala Maciá, D. Ricardo Recuero Serrano.y D. Domingo Paredes Ibañez.

No asiste la Concejala D<sup>a</sup>. Rosa Cañón Rodríguez.

Está presente y da fe del acto D. Federico Alarcón Martínez, Concejala Secretario de la Junta de Gobierno Local.

Asiste a requerimiento del Sr. Alcalde-Presidente el órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local por delegación del titular, D. Manuel Rodes Rives.

Asiste, a requerimiento del Sr. Alcalde-Presidente y en calidad de órgano directivo, el Interventor Accidental, D. Juan Carlos Carmona Triviño.

Visto que los asistentes a la sesión superan el quórum y número mínimo exigidos en la convocatoria para la válida celebración de la sesión en segunda convocatoria, por el Sr. Presidente se declara abierta la misma, pasándose a tratar los siguientes asuntos incluidos en el Orden del Día:

**1.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LAS MINUTAS DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES CELEBRADAS POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 25 DE JULIO (ORDINARIA) Y 30 DE JULIO DE 2025 (EXTRAORDINARIA Y URGENTE).**

Se aprueban, por unanimidad de los asistentes, las minutas de las actas de las sesiones celebradas por la Junta de Gobierno Local el día 25 de julio de 2025 (ordinaria) y 30 de julio de 2025 (extraordinaria y urgente), las cuales se transcribirán como actas e incorporarán al libro correspondiente debidamente firmadas por el Presidente y el Concejala Secretario de la Junta de Gobierno Local.

**2.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE FACTURA N.º 2025.0001324 CON OMISIÓN DE LA FUNCIÓN INTERVENTORA, PRESENTADA POR PROTECCIÓN GERIÁTRICA 2005 SL, POR IMPORTE DE 82.859,48 €, EN CONCEPTO DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO JUNIO 2025. Expediente 35970/2020.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO. APROBAR** las siguientes facturas:

Tercero/ Razón Social	CIF
PROTECCIÓN GERIÁTRICA 2005,S.L	B53977013

Órgano Gestor		Naturaleza jurídica		Fecha de realización	Ejercicio económico
DEPENDENCIA Y MUJER		Contrato de suministros		<b>JUNIO</b>	2025
Concepto presupuestario					
N.O.	Fecha Fra.	n.º. fra	Face	CONCEPTO	IMPORTE
1	01/07/2025	<b>2025.000 1324</b>	REGAGE25e000575 84989	SAD	<b>82.859,48€</b>

**SEGUNDO.- AUTORIZAR, DISPONER, RECONOCER y LIQUIDAR** la obligación correspondiente y **PROPONER EL PAGO** de las facturas expresadas en sus propios términos.

**TERCERO.- ORDENAR EL PAGO** de las facturas expresadas en sus propios términos.

**CUARTO.- DAR CUENTA** de la presente Resolución a Intervención y a Tesorería, a los efectos de practicar las anotaciones contables correspondientes al presente reconocimiento y liquidación de obligaciones, así como de practicar la fiscalización formal y las anotaciones contables correspondientes a la presente ordenación de pagos, a fin de que se hagan efectivos los pagos ordenados.

**QUINTO.- NOTIFICAR** el presente acuerdo al interesado que consta en el párrafo Primero. Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante este órgano, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

**3.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE FACTURA N.º 250720004 CON OMISIÓN DE LA FUNCIÓN INTERVENTORA, PRESENTADA POR ASISA, POR IMPORTE DE 27.940,59 €, EN CONCEPTO ASISTENCIA MÉDICO FARMACEÚTICA A EMPLEADOS Y SUS BENEFICIARIOS, JULIO Y AGOSTO 2025. Expediente 3264/2025.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO. APROBAR** la siguiente factura:

Fecha Factura	n.º. fra	Face	Tercero/ Razón Social	CIF
---------------	----------	------	-----------------------	-----

01/07/2025	250720004	25072004_00	ASISA	A08169294
CONCEPTO				IMPORTE
ASISTENCIA MÉDICO FARMACEÚTICA A EMPLEADOS Y SUS BENEFICIARIOS. Periodo (01/07/2025 a 31/08/2025)				27940,59 €
Órgano Gestor	Naturaleza jurídica		Fecha realización	de Ejercicio económico
PERSONAL	CONTRATO SERVICIOS		Julio y Agosto de 2025	2025
Concepto presupuestario	2025.221.16008	ASISTENCIA MÉDICO FARMACÉUTICA		

**SEGUNDO.- AUTORIZAR, DISPONER, RECONOCER Y LIQUIDAR** la obligación correspondiente y **PROPONER EL PAGO** de la factura expresada en sus propios términos.

**TERCERO.- ORDENAR EL PAGO** de la factura expresada en sus propios términos.

**CUARTO.- DAR CUENTA** de la presente Resolución a Intervención y a Tesorería, a los efectos de practicar las anotaciones contables correspondientes al presente reconocimiento y liquidación de obligaciones, así como de practicar la fiscalización formal y las anotaciones contables correspondientes a la presente ordenación de pagos, a fin de que se hagan efectivos los pagos ordenados.

**QUINTO.-** Notificar la presente resolución a los interesados, significándole que contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer alternativamente, recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante el mismo órgano que ha dictado el presente acto, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Elche o el de la circunscripción de su domicilio, si este radicara fuera de la provincia de Alicante, a su elección en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

**4.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE FACTURA N.º 2025.00012 89 CON OMISIÓN DE LA FUNCIÓN INTERVENTORA, PRESENTADA POR TORREVIEJA DIESEL S.L., POR IMPORTE DE 214,82 €, EN CONCEPTO SUMINISTRO DE CARBURANTE Y ACEITE AL VEHÍCULO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL MATRICULA C5561BPM, DEL 01 DE MAYO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024. Expediente76885/2025.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO. APROBAR** la siguiente factura:

Fecha Fra.	n.º. fra	Face	Tercero/ Razón Social	CIF
30/06/2025	2025.0001289	Regage25e00056962437	Torrevieja Diesel S.L.	B53121687
CONCEPTO				IMPORTE
Periodo de facturación del 01 de mayo de 2024 al 31 de diciembre de 2024 Suministro de carburante y aceite al vehículo de la Agencia de Desarrollo Local matricula C5561BPM				<b>214,82 €</b>
Órgano Gestor	Naturaleza jurídica		Fecha de realización	Ejercicio económico
Fomento del Empleo - ADL	Contrato del servicio		01 mayo 2024 al 31 de diciembre 2024	2025
Concepto presupuestario	2025-13-241-22103	Combustibles y carburantes		

**SEGUNDO.- AUTORIZAR, DISPONER, RECONOCER y LIQUIDAR** la obligación correspondiente y **PROPONER EL PAGO** de la factura expresada en sus propios términos.

**TERCERO.- ORDENAR EL PAGO** de la factura expresada en sus propios términos.

**CUARTO.- NOTIFICAR** el presente acuerdo al interesado que consta en el párrafo Primero y **DAR CUENTA** del mismo a Intervención y a Tesorería, a los efectos de practicar las anotaciones contables correspondientes al presente reconocimiento y liquidación de obligaciones, así como de practicar la fiscalización formal y las anotaciones contables correspondientes a la presente ordenación de pagos, a fin de que se hagan efectivos los pagos ordenados.

**QUINTO.-** Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante este órgano, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de esta Provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

**5.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MODIFICACIÓN PLAN ESTRATÉGICO GENERAL DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA, 2023-2025, CORRESPONDIENTE AL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL, PARA LA ANUALIDAD 2025. Expediente 31353/2023.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.-** Aprobar la modificación del Plan Estratégico General de Subvenciones del Ayuntamiento de Torrevieja 2023-2025, con la incorporación de la línea estratégica de la

Concejalía de Bienestar Social, cuyo tenor literal es el siguiente:

“

<b>Área en presupuestos</b>		<b>BIENESTAR SOCIAL</b>		
Denominación		Ayudas por nacimiento y/o adopción de hijos/as en la ciudad de Torrevieja -anualidad 2025		
Área gestora (O.G.R.O)		Bienestar Social		
SPR.	CAP.	ART.	SUBCONC.	APLICACIÓN
2311	4	48	48001	300.000,00€

Según Ley 7/1985 RBRL, -tras las modificaciones introducidas por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de Racionalización y Sostenibilidad Local- art.

Competencia propia (si/no)	<b>SI</b>
Texto art. 25. 2 letra e)	"El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: <i>(...)Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social"</i>
(transferencia de la competencia autonómica o nacional)	

## 1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SUBVENCIÓN

La finalidad de estas ayudas es establecer medidas propias del fomento de la natalidad y apoyo a las familias en ejercicio de la autonomía local que ostenta en el marco de la ley y en beneficio de sus habitantes, determinados en las bases de la convocatoria. Dichas bases tienen por objeto regular el procedimiento de solicitud, tramitación y concesión de Ayudas que el Ayuntamiento de Torrevieja concede por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

## 2 PLAZO NECESARIO PARA SU EJECUCIÓN.

2. Las ayudas referidas en el apartado anterior se concederán para aquellos natalicios que hayan tenido lugar en 2024, esto es, en el periodo del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

## 3 COSTES PREVISIBLES PARA SU REALIZACIÓN Y FUENTES DE FINANCIACIÓN.

CUANTÍA EN PRESUPUESTOS 2025: 300.000,00 €

CUANTÍA PREVISTA A CONTEMPLAR PRESUPUESTOS 2026: Por determinar, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

CUANTÍA PREVISTA A CONTEMPLAR PRESUPUESTOS 2027: Por determinar, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

<b>4</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN.</b>
----------	------------------------------------

Las ayudas se concederán en régimen de concesión directa, motivado por razones de interés social, a los matrimonios, parejas de hecho y familias monoparentales titulares del libro de familia o con certificado de nacimiento, de aquellos natalicios que hayan tenido lugar en 2024, esto es, en el periodo del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, hasta agotar el crédito presupuestario.

Las ayudas que se convocan no requerirán otra justificación que la acreditación previamente a la concesión del nacimiento y la comprobación de que en la solicitante concurren las circunstancias o requisitos exigidos para su concesión, conforme a lo previsto en el apartado 24.2 de la Base 24ª de las Bases de Ejecución del Presupuesto General Municipal, y el artículo 30.7 de la Ley General de Subvenciones.

La solicitud de la ayuda se realizará preferentemente a través de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Torre Vieja, [torrevieja.sedelectronica.es](http://torrevieja.sedelectronica.es), en el trámite específico habilitado para ello "Solicitud de ayudas por nacimiento", cumplimentando el formulario de solicitud habilitado al efecto y adjuntando la documentación obligatoria requerida, pudiéndose tramitar a través de representante.

Las solicitudes también podrán presentarse presencialmente en cualquier oficina SAIC (Servicio de Atención e Información al Ciudadano) del término municipal de Torre Vieja, o por cualquiera de las formas recogidas en el artículo 16 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de la Administraciones Públicas.

## **5. Plan de Acción**

En virtud de la concesión directa, este Ayuntamiento elaborará las bases y la convocatoria de ayudas por nacimiento y/o adopción de hijos/as en la ciudad de Torre Vieja en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Las actuaciones subvencionables en atención a las mismas consisten en la concesión de una ayuda económica de 450 euros que el Ayuntamiento de Torre Vieja concede por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

Y serán beneficiarios de las mismas; los matrimonios, parejas de hecho y familias monoparentales titulares del libro de familia o con certificado de nacimiento, de aquellos natalicios que hayan tenido lugar en 2024, esto es, en el periodo del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

En los supuestos de nulidad, separación o divorcio, la persona beneficiaria de la prestación será el padre/madre a cuya custodia hayan de quedar los hijos/as, de acuerdo con lo establecido en el convenio regulador o sentencia judicial de nulidad, separación o divorcio y en el caso de custodia compartida se distribuirá al 50 % entre ambos progenitores.

**SEGUNDO.-** Publicar este acuerdo en la página web municipal y en la Base Nacional de Subvenciones y Ayudas Públicas.

**TERCERO.-** Comunicar este acuerdo a los servicios gestores de subvenciones de este Ayuntamiento.

**6.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL “II PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA”. Expediente 66097/2025.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.-** Aprobar el “II Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Torre Vieja”, de fecha 7 de agosto de 2025 CSV: 757LA3D3DZR6G5TG7QZR7K6RX, que se tiene por reproducido en este lugar a todos los efectos.

A todos los efectos, el Plan de Igualdad formará parte, como Anexo, del Convenio Colectivo y del Pacto de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.

**SEGUNDO.-** Proceder a la inscripción del “II Plan de Igualdad de la Plantilla del Ayuntamiento de Torre Vieja” en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, así como en el registro de la Consejería con competencia en materia de asuntos sociales e igualdad de la Comunitat Valenciana (Conselleria d’Igualtat i Polítiques Inclusives). A la solicitud de inscripción se acompañará la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010.

**TERCERO.-** Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, en el Tablón de Anuncios y web municipal.

**CUARTO.-** Dar traslado del presente acuerdo a la Concejalía de Igualdad y Mujer del Ayuntamiento de Torre Vieja.

**7.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA. Expediente 66101/2025.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.-** Aprobar el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral” del Ayuntamiento de Torre Vieja, del siguiente tenor:

“

Protocolo para la prevención y  
actuación frente al acoso por  
razón de sexo, acoso sexual y  
otras conductas contrarias a la  
libertad sexual e integridad  
moral



AYUNTAMIENTO DE  
**TORREVIEJA**

1.- Compromiso del Ayuntamiento de Torrevieja.....	3
2.- Características y etapas del protocolo.....	6
2.1.- La tutela preventiva.....	6
2.1.1.- Declaración de principios.....	6
2.1.2.- Identificación de conductas.....	8
2.2.- Procedimiento de actuación.....	14
2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.....	14
2.2.2.- El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.....	15
2.2.3.- La fase preliminar.....	16
2.2.4.- El expediente informativo.....	17
2.2.5.- La resolución del expediente de acoso.....	21
2.2.6.- Seguimiento.....	22
3.- Duración, obligatoriedad y entrada en vigor.....	22
ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE Torrevieja.....	24
ANEXO II: CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL TIPIFICADAS EN EL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO PENAL.....	26
ANEXO III: DE LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. FALTAS Y SANCIONES.....	36
ANEXO IV: FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN.....	47

## 1.- Compromiso del Ayuntamiento de Torrevieja

*Compromiso en la gestión de la prevención y erradicación del acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias y contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Torrevieja manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso discriminatorio.

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

Asimismo, el Ayuntamiento asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en los centros y servicios municipales y, además, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos públicos suscritos con otras entidades.

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

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la Administración con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma. El personal que pertenezca a empresas contratadas por esta Administración, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también será de aplicación el presente protocolo, en todos los puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras, se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual,

acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

Donde la persona toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).

En el alojamiento proporcionado de la Administración para el desarrollo de sus funciones.

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con la legislación vigente:

- El Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

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

## **2.- Características y etapas del protocolo**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de

Torrevieja implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

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

## 2.1.- La tutela preventiva

### 2.1.1.- Declaración de principios

*Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.*

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

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

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

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales

como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Ayuntamiento no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el Ayuntamiento, así como de aquellas que presten servicios en él. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

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

## **2.1.2.- Identificación de conductas**

### **2.1.2.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral**

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, deriva de humillaciones, ofensas y maltratos hacia las personas trabajadoras. Este trato humillante, degradante u hostil contra cualquier persona trabajadora que lleva al menoscabo de su integridad moral está tipificado en el Artículo 173.1 del Código Penal.

Dichas acciones, para ser consideradas constitutivas de acoso laboral, deben ser habituales o reiteradas en el tiempo y algunas de sus características son las siguientes:

- Humillaciones o ataques que se realizan por un tiempo prolongado. Según el Código Penal, existe acoso laboral cuando el hostigamiento se lleva a cabo una vez por semana, durante seis meses consecutivos.
- Las acciones que suponen acoso laboral presentan dos protagonistas: la

persona acosadora y la persona acosada.

- Todos los actos de acoso laboral se dirigen a destruir la reputación de la persona acosada, tienen la intención de menoscabar sus relaciones laborales y sociales e impedir que ejecute sus tareas diarias dentro de la entidad en completa tranquilidad.
- El acoso laboral puede llevar a la marginación y vejación de una persona con el objetivo de que abandone su puesto de trabajo.
- Las consecuencias de este acoso suponen un problema de salud público, puesto que tiene implicaciones psicológicas, físicas y sociales.

### 2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

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

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

- ✓ **Conductas verbales:** Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular:
  - Supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Flirteos ofensivos.
  - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
  - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- ✓ **Conductas no verbales:**
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas y/o gestos impúdicos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- ✓ **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos

o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- ✓ **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicadas sus condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
  
- ✓ **Acoso sexual ambiental:** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### 2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
  
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
  
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
  
- Que no se trate de un hecho aislado.
  
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen, erróneamente, propias de su sexo.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Este tipo de acoso puede llevarlo a cabo tanto personal jerárquico superior, como compañeros o compañeras o personal jerárquicos inferior, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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

### **3. Ataques con medidas organizativas:**

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

### **4. Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.

- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **5. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

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

#### **6. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

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

##### **2.1.2.4.- Violencia en el ámbito digital**

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

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

- **Acoso en línea y facilitado por la tecnología:** Tal y como señala la

Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
  - Daño a la reputación.
  - Seguimiento y recopilación de información privada (spyware: software que tiene este objetivo).
  - Suplantación de identidad.
  - Solicitud de sexo.
  - Acoso con cómplices para aislarla.
- **Acoso sexual en línea:**
    - Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
    - Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
    - Explotación, coacción y amenazas (*sexting*, *sextorsión*, amenaza de violación, *doxing*: revelar información personal o la identidad, *outing*: revelar la orientación sexual).
    - *Bullying* sexualizado: rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
    - *Ciberflashing*: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías *Airdrop* o *Bluetooth*.
- **Dimensión digital de la violencia psicológica:**
    1. Todas las formas de violencia que tengan un impacto psicológico.
    2. Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.
    3. Discurso de odio sexista.
    4. Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.

5. Incitación al suicidio o a la autolesión.
6. Abuso económico: operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

#### **2.1.2.5.- Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

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

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, el Ayuntamiento adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

##### **1) Contrarios a la integridad moral:**

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

##### **2) Contrarios a la libertad sexual:** los tipificados en el Título VIII del Código Penal<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> El articulado se desglosa en el Anexo II del presente protocolo.

art.189 ter).

## 2.2.- Procedimiento de actuación

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

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que se adjuntará al protocolo a través de un anexo donde constarán las personas que la componen y sus suplentes en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

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

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

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

### 2.2.2.- El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Torrevieja deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de

hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento habilita la cuenta de correo electrónico [comisionigualdad@torrevieja.eu](mailto:comisionigualdad@torrevieja.eu) a la que solo tendrán acceso las personas que se autoricen que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la comisión instructora.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la comisión instructora lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección del Ayuntamiento e iniciará el procedimiento.

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

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

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.

### **2.2.3.- La fase preliminar**

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

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

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de cinco días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora podrá dar por finalizada esta

fase preliminar, cuando se haya valorado la consecuencia de la denuncia, se haya indicado la consecución o no de la finalidad del procedimiento. Y/o proponiendo las actuaciones que estime convenientes, en su caso, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

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

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

#### **2.2.4.- El expediente informativo**

Si no se activase la fase preliminar o, aun cuando se hubiera activado, pero no ha sido posible su resolución, se ha de dar paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación:

- La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad.
- Cualquier denuncia, queja o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- En la investigación se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada después de:
  - Oír a las personas afectadas y testigos que se propongan
  - Celebrar reuniones.
  - Requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo

dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En relación a las personas afectadas y testigos, éstas deberán colaborar con la mayor diligencia posible cuando sean requeridas.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, el Ayuntamiento de Torrevieja adoptará las medidas cautelares necesarias:

- Las medidas cautelares han de conducir al cese inmediato de la situación de acoso.
- Estas medidas no pueden suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, el Ayuntamiento separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

**ESQUEMA EXPEDIENTE INFORMATIVO:**

- 1º La Comisión dará audiencia a las partes de forma separada
- 2º Interrogará a testigos/personas que puedan aportar algún dato trascendente.
- 3º Requerirá la documentación que considere necesaria
- 4º Recabará asesoramiento técnico o informes internos/externos que considere necesario
- 5º Cualquier otra actuación que considere necesaria

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán:

- Los hechos.
- Los testimonios. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, el resumen de estas actuaciones debe indicar si se constata o no la realidad de los hechos investigados sin que aparezca quien hace la manifestación de los hechos.
- Las pruebas practicadas y/o recabadas.
- Las conclusiones según si hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

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

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

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

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

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

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

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

### **ACLARACIONES**

- En el plazo máximo de resolución se emitirá informe en el que se constate si existe o no acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual y se formulará propuesta de resolución y adopción de medidas.
- Se dará traslado a las partes para formular alegaciones en 5 días hábiles.

Finalizado el plazo, la comisión instructora podrá:

- Proponer el archivo motivado por:
  - Considerar que la denuncia/reclamación no es objeto de este protocolo/
  - Por desistimiento de la parte denunciante si la comisión también valora que no es objeto de este protocolo
  - Porque no existen indicios suficientes
- Elevar el informe de actuaciones para el inicio de expediente disciplinario.
- Solicitar la remisión al ministerio fiscal/autoridad judicial si considera que los hechos pueden ser constitutivos de delito.
- Solicitar la declaración de que la denuncia es infundada o falsa, presentada con temeridad/mala fe, proponiendo inicio de expediente disciplinario/comunicación a la autoridad judicial si considera que pudiera ser constitutivo de delito.

#### **2.2.5.- La resolución del expediente de acoso**

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

Asimismo, la decisión finalmente adoptada se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad si la hubiere, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales en caso de que ésta no formara parte de la comisión instructora. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el Ayuntamiento podrá proceder a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento atendiendo a dos cuestiones fundamentales:
  - Primera: En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.
  - Segunda: Si procede, se sancionará a la persona agresora aplicando la previsión de faltas y sanciones que establece la legislación aplicable en este caso<sup>2</sup>:
    - Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Capítulo II. Infracciones y Sanciones.
    - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Ayuntamiento mantendrá un deber activo de vigilancia para garantizar que la conducta agresora ha cesado. Además, el Ayuntamiento puede adoptar otras medidas preventivas que considere necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

### **2.2.6.- Seguimiento**

2 El articulado se desglosa en el Anexo III del presente protocolo.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y los resultados de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección del Ayuntamiento, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y, en su caso, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

### **3.- Duración, obligatoriedad y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para el Ayuntamiento de Torrevieja y a él están sujetas todas las personas que trabajen o presten servicios en la entidad sea cual sea su situación contractual, así como el personal eventual y político. Asimismo, se aplicará en todos los ámbitos en los que tengan lugar las relaciones laborales.

El presente protocolo entra en vigor tras su aprobación en fecha de 2025 y tendrá una vigencia de 4 años. Por supuesto, podrá ser revisado en los mismos supuestos previstos para los planes de igualdad en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre o cuando se produzca algún cambio legislativo al respecto.

El Ayuntamiento tiene la obligación de difundir el presente protocolo entre todas las personas afectadas por el mismo y lo podrá hacer a través de correo electrónico, publicación en la intranet, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

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

## **ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE Torrevieja**

### **I. Persona que informa de los hechos**

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### **III. Datos de la persona agresora**

Nombre y apellidos:

Grupo, categoría o puesto profesional:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad:

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

2. **Testigos y/o pruebas**

En caso de que existan testigos, indicar nombre y apellidos:

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

çl. **Solicitud**

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

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

En Torrevieja, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma:

**ANEXO II: CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL TIPIFICADAS EN EL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO PENAL**

**CAPÍTULO I**

**De las agresiones sexuales**

**Artículo 178.**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así

como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

### **Artículo 179.**

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

### **Artículo 180.**

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.<sup>a</sup> Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.<sup>a</sup> Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.<sup>a</sup> Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.<sup>a</sup> Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.<sup>a</sup> Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.<sup>a</sup> Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto. Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

## **CAPÍTULO II**

### **De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años**

#### **Artículo 181.**

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años. A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal,

anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades. En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o

funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

#### **Artículo 182.**

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.
2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

#### **Artículo 183.**

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.
2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

#### **Artículo 183 bis.**

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

### **CAPÍTULO III**

#### **Del acoso sexual**

#### **Artículo 184.**

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un

tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

## **CAPÍTULO IV**

### **De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual**

#### **Artículo 185.**

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

#### **Artículo 186.**

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con

discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

## **CAPÍTULO V**

### **De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores**

#### **Artículo 187.**

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

#### **Artículo 188.**

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un

menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

## **Artículo 189.**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:
  - a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.
  - b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

- a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
  - b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.
  - c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.
  - d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.
2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:
    - a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.
    - b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen

escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concorra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años. La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español. Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

#### **Artículo 189 bis.**

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años. Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

#### **Artículo 189 ter.**

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

## **ANEXO III: DE LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. FALTAS Y SANCIONES**

**Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana**

### **TÍTULO X Régimen disciplinario**

#### **CAPÍTULO II Infracciones y sanciones disciplinarias**

##### **Artículo 169.**

Clasificación de las faltas. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Muy graves.
- b) Graves.
- c) Leves.

##### **Artículo 170. Faltas muy graves.**

1. Se considerarán faltas disciplinarias muy graves del personal funcionario público las previstas en la normativa estatal de carácter básico.

2. Asimismo, tendrán la consideración de faltas disciplinarias muy graves del personal funcionario público las siguientes:

- a) El uso excesivo o arbitrario de la autoridad que cause perjuicio grave al servicio o al personal a su cargo.
- b) La emisión de informes manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- c) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacentes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas.
- d) Causar intencionalmente daños graves al patrimonio de la administración, sancionándose de la misma forma los causados por negligencia cuando, atendiendo a su entidad, puedan ser calificados como muy graves.
- e) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para la adopción de una resolución

manifiestamente ilegal.

f) La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales.

g) Incumplir las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales causando daños a la integridad física o psíquica de otras personas.

h) La agresión grave a cualquier persona con la que se relacione en ejercicio de sus funciones.

3. Las faltas muy graves del personal laboral serán las establecidas en la normativa estatal de carácter básico y en los respectivos convenios colectivos.

### **Artículo 171. Faltas graves.**

1. Se considerarán faltas graves del personal funcionario público las siguientes:

a) La falta de obediencia debida a las personas que sean sus superiores jerárquicos y a las que sean autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio y que causen daño a la administración o a la ciudadanía y que no constituyan falta muy grave.

d) La grave desconsideración con el personal empleado público o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.

e) Causar daños en el patrimonio de la administración siempre que no constituya falta muy grave.

f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

g) Cuando no constituyan falta muy grave, la emisión de informes y la adopción de resoluciones o acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio a la administración o a la ciudadanía, especialmente aquellos que supongan la prolongación indebida de las situaciones de interinidad del personal funcionario o de los contratos temporales.

h) La falta injustificada de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función cuando causen perjuicio a la administración o se utilicen en beneficio propio y siempre que mantener este sigilo no suponga tolerancia con la

comisión de faltas.

j) El incumplimiento de las normas en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes, o porcentaje equivalente en el caso de que su cómputo no sea mensual.

l) La falta de asistencia reiterada sin causa justificada a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.

m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

n) El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al funcionamiento del servicio.

o) El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales del que puedan derivarse riesgos concretos para la seguridad y salud de las personas.

p) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceras personas, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

q) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

r) La grave perturbación del servicio que impida el normal funcionamiento de este.

s) La utilización de permisos y licencias para fines distintos de los que los justifican.

t) Las denuncias falsas de actividades irregulares imputables a autoridades y personal funcionario realizadas de mala fe o con manifiesta negligencia.

2. Los convenios colectivos tipificarán las faltas disciplinarias graves del personal laboral atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la administración.

### **Artículo 172. Faltas leves.**

1. Se considerarán faltas leves del personal funcionario público las

siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
  - b) La falta injustificada de asistencia de un día.
  - c) La incorrección con el personal empleado público o con la ciudadanía con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
  - d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
  - e) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal funcionario, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.
2. Las faltas leves cometidas por el personal laboral serán las establecidas en el convenio colectivo de aplicación atendiendo a las mismas circunstancias que para la tipificación de las faltas graves.

### **Artículo 173. Sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas por el personal funcionario y laboral podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) Separación del servicio del personal funcionario de carrera o revocación del nombramiento del personal funcionario interino, que supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo temporal de la que fue nombrado en el momento de ser sancionado o de aquellas otras bolsas de empleo temporal en la misma administración que respondan a funciones similares y la imposibilidad de poder volver a formar parte de la misma o las mismas en dicha administración.
  - b) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando, por sentencia judicial firme, sea declarado improcedente el despido.
  - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
  - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad.
  - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera profesional horizontal, promoción o movilidad voluntaria.
  - f) Apercibimiento.
2. Además de las sanciones a que se refiere el apartado anterior, la

resolución del procedimiento sancionador podrá declarar la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública. La sanción por la comisión de las infracciones por actuaciones que supongan discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o diversidad funcional, edad u orientación sexual, y el acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, conllevará la obligación de asistir a cursos formativos para su prevención.

#### **Artículo 174. Relación entre las faltas y las sanciones.**

1. De acuerdo con la gravedad de las faltas cometidas por el personal funcionario público pueden imponerse las siguientes sanciones:

a) Por faltas muy graves:

1.º La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino que supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo temporal de la que fue nombrado en el momento de ser sancionado o de aquellas otras bolsas de empleo temporal en la misma administración que respondan a funciones similares y la imposibilidad de poder volver a formar parte de la misma o las mismas en dicha administración.

2.º La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de entre 3 y 6 años.

3.º El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de uno y tres años, que impedirá obtener destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados.

4.º El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i) La pérdida de dos grados en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de entre dos y cuatro años.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de entre dos y cuatro años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de entre dos y cuatro años.

b) Por faltas graves:

1.º La suspensión de funciones y retribuciones o del

derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de entre 15 días y 3 años.

2.º El traslado forzoso con cambio de localidad por un periodo de hasta un año.

3.º El traslado forzoso sin cambio de localidad.

4.º El demérito, que podrá consistir en alguna de las siguientes medidas:

i) La pérdida de un grado en el sistema de carrera horizontal y la privación del derecho a ser evaluado para el ascenso de grado, por un periodo de hasta dos años.

ii) La imposibilidad de participar en procedimientos de provisión de puestos o de promoción interna, por un periodo de hasta dos años.

iii) La prohibición de ocupar puestos de jefatura, por un periodo de hasta dos años.

c) Por faltas leves:

1.º La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de hasta 15 días.

2.º El apercibimiento.

2. En todos los casos se podrá establecer de forma complementaria a la sanción principal impuesta la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública e igualdad.

3. La determinación del alcance de cada sanción, dentro de la enumeración que se establece en el apartado primero, se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

4. En el caso del personal laboral, los convenios colectivos establecerán la relación entre infracciones y sanciones y su aplicación, conforme a los criterios señalados en el apartado anterior.

### **Artículo 175. Prescripción, anotación y cancelación de las infracciones y de las sanciones.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

3. Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron y con pleno respeto a la protección de datos del personal afectado. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia de la persona interesada, una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción. En ningún caso las sanciones canceladas, o que hubieran podido serlo, serán computadas a efectos de reincidencia.

4. No podrán ser objeto de cancelación las sanciones previstas en las letras a y b del apartado 1 del artículo 173.

#### **Artículo 176. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Fallecimiento.
- c) Prescripción de la falta o de la sanción.

### **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

## **TÍTULO VIII Régimen disciplinario**

#### **Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.**

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

#### **Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### **Artículo 95. Faltas disciplinarias.**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación



sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente

comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

### **Artículo 96. Sanciones.**

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- f) Apercibimiento.
- g) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

### **Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.**

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las

impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

### **Artículo 98. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

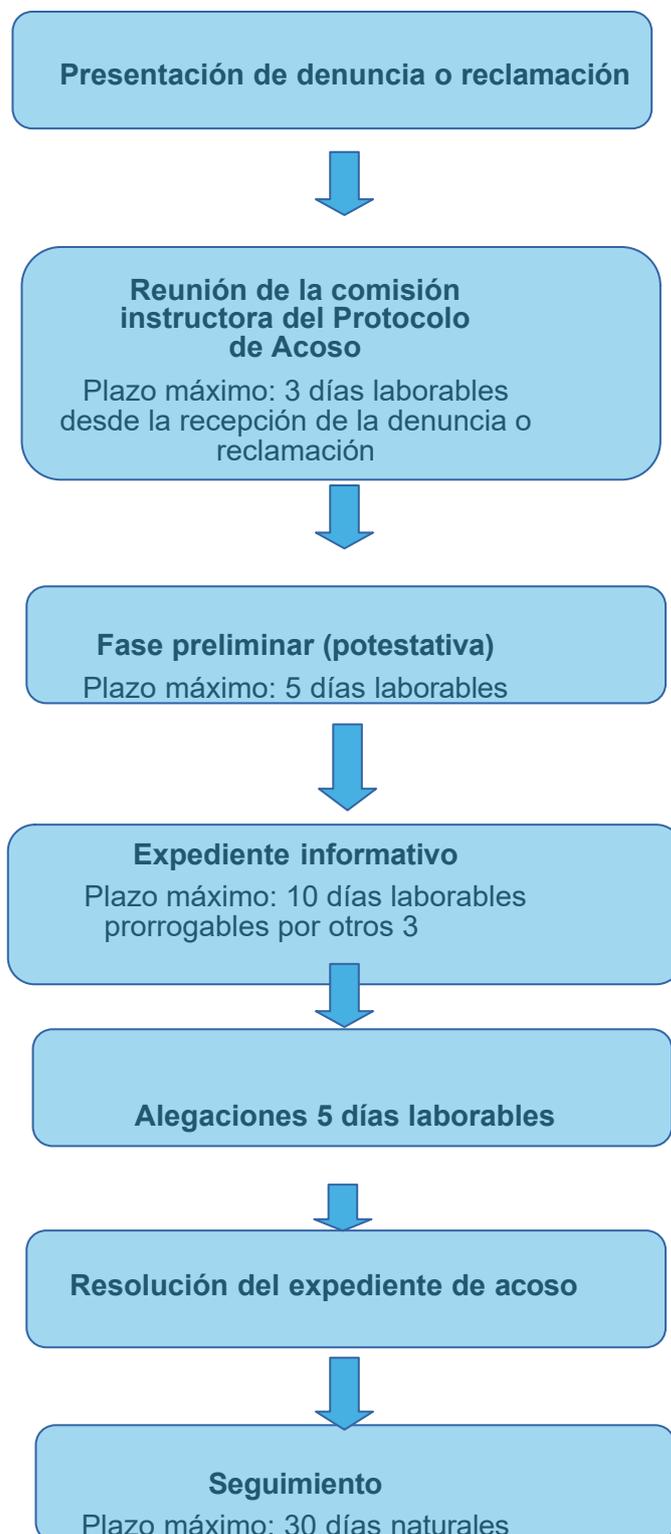
2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo. El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la

inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

#### **ANEXO IV: FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN**



“

**SEGUNDO.-** Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, en el Tablón de Anuncios y web municipal.

**TERCERO.-** Dar traslado del presente acuerdo a la Concejalía de Igualdad y Mujer del Ayuntamiento de Torrevieja.

**8.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL EXPEDIENTE, MEMORIA JUSTIFICATIVA, FICHA TÉCNICA, PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS Y PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA EN LAS EDICIONES DE LA FERIA ALICANTE GASTRONÓMICA DE LOS AÑOS 2025 Y 2026. Expediente 57820/2025.**

La Junta de Gobierno Local por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

1º.- Aprobar el expediente para la **CONTRATACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA EN LAS EDICIONES DE LA FERIA ALICANTE GASTRONÓMICA DE LOS AÑOS 2025 Y 2026**,, mediante procedimiento abierto simplificado en su modalidad abreviada.

2º.- Aprobar el gasto correspondiente, con cargo a la siguiente aplicación presupuestaria:

Ejercicio corriente:

Fecha	Referencia de documento	Importe
2025-06-19	RC 2025.2.0007306.000	36.023,36 €
2025-06-19	RC 2026.2.0000171.000	36.225,32 €
2025-07-29	RC 2025.2.0007306.001	92,10 €
2025-07-29	RC 2026.2.0000171.001	92,11 €

3º.- Aprobar la memoria justificativa, de fecha 7 de julio de 2025, CSV n.º 6H6AEPN76XEE6EQYX52GKKGQYQ, suscrita por D<sup>a</sup>. Lidia Rodríguez Pérez.

4º.- Aprobar la ficha técnica de fecha 30 de julio de 2025, CSV n.º AR462KY6EHSKLTNA7CLAKPA6C, suscrita por D<sup>a</sup>. Lidia Rodríguez Pérez.

5º.- Aprobar el pliego de prescripciones técnicas, de fecha 30 de julio de 2025, CSV n.º 3NHQGHZRX5NS93L4FRPHQXM2Z, suscrito por D<sup>a</sup>. Lidia Rodríguez Pérez.

6º.- Aprobar el pliego de cláusulas administrativas de fecha 31 de julio de 2025, CSV n.º AAJZ253CHXGQ7HADL73439HXR, suscrito por el Técnico de Administración General, D. Eliseo Pérez Gracia.

7º.- Dar cuenta del presente acuerdo a Intervención, a los efectos contables que procedan,

así como a la técnico del expediente, D<sup>a</sup>. Lidia Rodríguez Pérez.

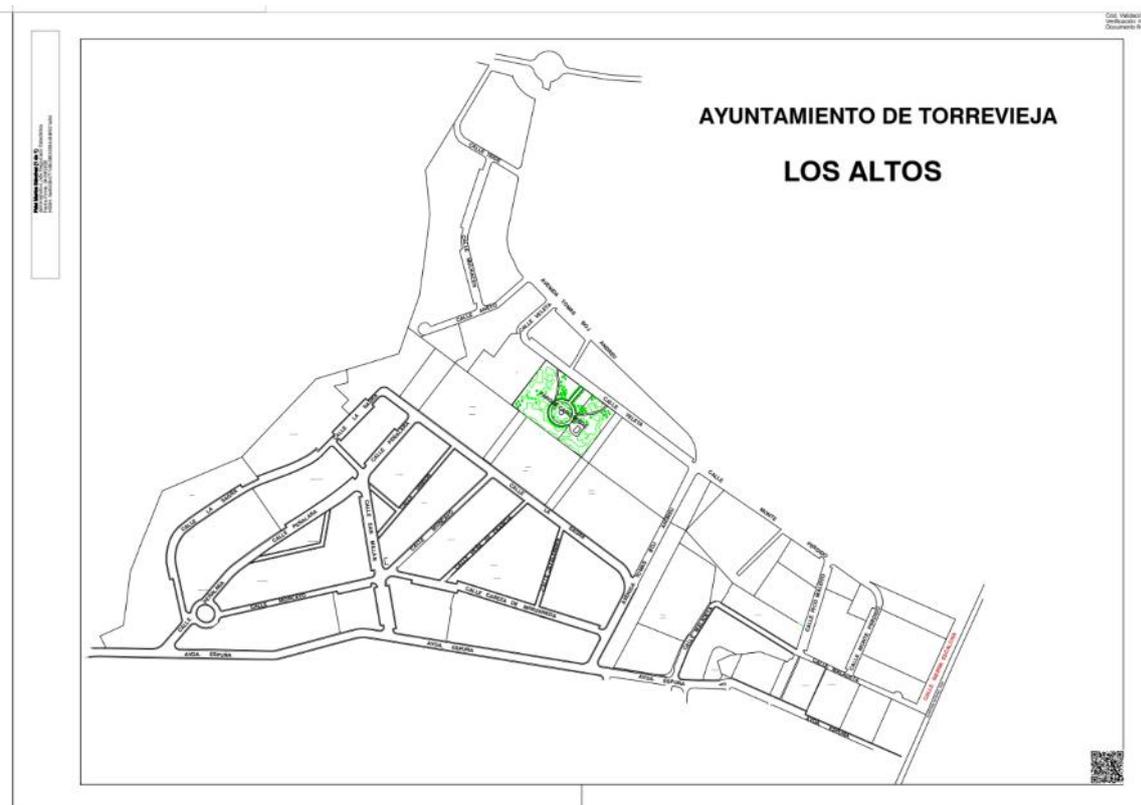
**8º.-** Publicar anuncio de licitación en el perfil de contratante con el contenido contemplado en el anexo III de la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público.

**9º.-** Publicar en el perfil de contratante toda la documentación integrante del expediente de contratación, en particular la memoria justificativa, pliego de prescripciones técnicas, ficha técnica y pliego de cláusulas administrativas particulares. La documentación necesaria para la presentación de las ofertas tiene que estar disponible el mismo día de publicación del anuncio de licitación.

**9.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA DENOMINACIÓN DE CALLE SIERRA ESCALONA EL VIAL DE SERVICIO DE LA AMPLIACIÓN DEL PLAN PARCIAL LOS ALTOS. Expediente 31664/2024.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría de número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

1º.- Aprobar con la denominación de **calle Sierra Escalona** el vial de servicio de la ampliación del Plan Parcial Los Altos según plano adjunto.



2º.- Informar de ello al INE (Instituto Nacional de Estadística) y al resto de administraciones públicas interesadas.

**10.- RECURSO DE REPOSICIÓN PRESENTADO POR LA MERCANTIL AVANCE Y DESARROLLO DE OBRAS, S.L., BAJO NÚMERO DE REGISTRO DE ENTRADA 2025-E-RE-65172, CONTRA EL ACUERDO DE JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, DE FECHA 25 DE ABRIL DE 2025, POR EL QUE SE INICIA EXPEDIENTE PARA LA IMPOSICIÓN DE PENALIDAD POR ENTENDER RETIRADA LA OFERTA. Expediente 37697/2024.**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.- Desestimar el recurso de reposición interpuesto** en fecha 30/07/2025, bajo registro de entrada número 2025-E-RE-65172, por la mercantil AVANCE Y DESARROLLO DE OBRAS SLU, contra el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de junio de 2025, CSV n.º C25TJWFA7PRJ4R9NLKDZ6X7LG

**SEGUNDO.- Imponer a AVANCE Y DESARROLLO DE OBRAS, S.L la penalidad prevista en el artículo 150.2 de la LCSP por importe de 12.681,25 euros**, conforme a los pliegos del contrato, que se harán efectivas mediante la correspondiente carta de pago.

**TERCERO.-** Notificar el presente acuerdo a la mercantil AVANCE Y DESARROLLO DE OBRAS, S.L, indicándole que contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

**11.- SOLICITUD PRESENTADA POR D. MEILO MARKKU TAPIO REPRESENTADO POR D. MARIO DE DIEGO MARTÍNEZ, BAJO NÚMERO DE REGISTRO DE ENTRADA 2024-E-RE-64513, RELATIVA A RECONOCIMIENTO DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA POR DAÑOS DEBIDO A ACCIDENTE POR LA BAJA ALTURA DEL CABLEADO DE TELEFÓNICA EN LA CALLE JUAN RAMÓN JIMÉNEZ CON POETA RABINDRANATH TAGORE. Expediente 76591/2024**

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.-** Conforme al dictamen emitido por el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, procede desestimar la solicitud de D. MEILO MARKKU TAPIO representado por D. MARIO DE DIEGO MARTÍNEZ de fecha 20/08/2024 y número de registro de entrada 2024-E-RE-64513, consistente en una indemnización del Ayuntamiento por "Daños debido a accidente por la baja altura del cableado de Telefónica en la calle Juan Ramón Jiménez con Poeta Rabindranath Tagore". El motivo de esta denegación radica en que no procede reconocimiento de responsabilidad por parte de la Administración por los motivos expuestos en los fundamentos jurídicos que se tienen aquí por reproducidos a todos los efectos.

**SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente resolución a los que luego se dirán, significándole que contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer

alternativamente, recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante el mismo órgano que ha dictado el presente acto, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Elche o el de la circunscripción de su domicilio, si este radicara fuera de la provincia de Alicante, a su elección en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resultado expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

- D.MARIO DE DIEGO MARTÍNEZ en representación de D. MEILO MARKKU TAPIO.

TERCERO.- Comunicar al Consell Juridic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

CUARTO.- Facultar al Sr. Alcalde-Presidente, o a quien legalmente le sustituya o haga sus veces, tan ampliamente y bastante como en derecho sea necesario y proceda para el cumplimiento de estos acuerdos.

**12.- DECLARACIÓN DE LA URGENCIA. RECURSO DE REPOSICIÓN PRESENTADO POR LA MERCANTIL RECREATIVOS ACUÁTICOS HORADADA SL, BAJO NÚM. DE REGISTRO DE ENTRADA 2025-E-RE-63329, CONTRA ACUERDO DE J.G.L. DE FECHA 15 DE JULIO DE 2025 DE ADJUDICACIÓN DE LA CONCESIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA EL SERVICIO DE EXPLOTACIÓN DE LAS PLAYAS DE TORREVIEJA CON LA INSTALACIÓN DE HAMACAS, SOMBRILLAS Y RECREATIVOS ACUÁTICOS, PARA LA TEMPORADA DE BAÑO 2025-2028. Expediente 113681/2024.**

Previa su declaración de urgencia, por unanimidad de los miembros asistentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 del RDL 781/86, de 18 de abril y 110 del Reglamento Orgánico Municipal, se pasó a tratar el asunto arriba referenciado.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.- Desestimar el Recurso de reposición presentado por la mercantil RECREATIVOS ACUÁTICOS HORADADA SL con núm. de registro 2025-E-RE-63329 en fecha 24/07/2025** contra la resolución de la Junta de Gobierno Local dictada en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 15 de julio de 2025 por la que se procede a realizar la adjudicación de la concesión de autorización para el servicio de explotación de las playas de Torrevieja con la instalación de hamacas, sombrillas y recreativos acuáticos, para la temporada de baño 2025-2028, a la mercantil UTE Actividades Torrevieja S.L./Baliser Equipamientos de Playas S.L.”

**SEGUNDO.-** Notificar el presente acuerdo a la mercantil **RECREATIVOS ACUÁTICOS HORADADA SL**, indicándole que contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de esta Provincia, en el plazo de dos meses, a contar desde el

día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

**13.- DECLARACIÓN DE LA URGENCIA. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE AMORTIZACIÓN ANTICIPADA DE LA TOTALIDAD DEL CAPITAL PENDIENTE DE REEMBOLSAR DEL PRÉSTAMO PARA INVERSIONES DEL 2024, SUSCRITO CON LA ENTIDAD BANCO SABADELL S.A. Expediente 83358/2025.**

Previa su declaración de urgencia, por unanimidad de los miembros asistentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 del RDL 781/86, de 18 de abril y 110 del Reglamento Orgánico Municipal, se pasó a tratar el asunto arriba referenciado.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**PRIMERO.-** Amortizar anticipadamente la totalidad del capital pendiente de reembolsar del préstamo para inversiones del 2024, suscrito con la entidad BANCO SABADELL S.A. con CIF: A08000143, que se realizará de acuerdo con el siguiente detalle:

Org	Prog	Econo	Denominación	Crédito
13	011	91300	Amortización de préstamos largo plazo Entes fuera del Sector Público en euros	19.493.915,04

**SEGUNDO.-** Notificar el presente acuerdo a la entidad BANCO SABADELL S.A. con CIF: A08000143 haciéndole saber que contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer alternativamente, recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante el mismo órgano que ha dictado el presente acto, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Elche o el de la circunscripción de su domicilio, si este radicara fuera de la provincia de Alicante, a su elección en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de ejercitar cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.”

**TERCERO.-** Dar traslado del expediente a la Tesorería para que haga efectivo el abono del importe de cancelación de la operación de crédito.

**14.- DECLARACIÓN DE LA URGENCIA. DECLARAR LA TRAMITACIÓN DE URGENCIA DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DENOMINADO “CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA FIESTA DE CONVIVENCIA Y**

**CONFRATERNIZACIÓN DE LAS ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES CIUDADANAS DE TORREVIEJA. APROBACIÓN, SI PROCEDE. Expediente 86191/2025.**

Previa su declaración de urgencia, por unanimidad de los miembros asistentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 del RDL 781/86, de 18 de abril y 110 del Reglamento Orgánico Municipal, se pasó a tratar el asunto arriba referenciado.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

Declarar la tramitación de urgencia del expediente de contratación denominado “Contratación de los servicios de organización y desarrollo de la fiesta de convivencia y confraternización de las asociaciones y otras entidades ciudadanas de Torrevieja”

**15.- DECLARACIÓN DE LA URGENCIA. CORRECCIÓN DE ERROR DETECTADO EN EL PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES PARA LA CONTRATACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO SIMPLIFICADO, DE LA REDACCIÓN DEL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA PISCINA CLIMATIZADA. Expediente 31294/2024.**

Previa su declaración de urgencia, por unanimidad de los miembros asistentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 del RDL 781/86, de 18 de abril y 110 del Reglamento Orgánico Municipal, se pasó a tratar el asunto arriba referenciado.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad de los asistentes, en número de siete, que representan la mayoría del número legal de ocho miembros que de derecho la componen, ACUERDA:

**Primero.-** Modificar el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la contratación de la “Redacción de proyecto de construcción de una piscina climatizada” (Expediente de Contratación n.º 31294/2024) cuyo texto (modificación por estimación de recurso) fue aprobado en sesión celebrada por la Junta de Gobierno Local, de fecha 4 de julio de 2025 (CSV 75GGED22PKQRL64YG92XALZ43) por error al transcribir el contenido del apartado 3 de la Ficha técnica del contrato con CSV 9LNH6N9GZ4WE3EAME2N4NZP42, relativo a los criterios automáticos de adjudicación.

**Donde dice:**

**“3. DEPENDIENTES DE LA APLICACIÓN DE FORMULAS - AUTOMÁTICOS- (hasta 52 puntos).**

Se aplicarán la siguiente formulas polinómicas, en base a que la oferta económica más ventajosa no depende de la aplicación de criterios sujetos a juicio de valor, por lo que el resultado obtenido resultara automático e independiente del operador municipal que los aplique, no confiriendo al órgano de contratación libertad de decisión alguna.

- **OFERTA ECONÓMICA DEL SERVICIO (hasta 30 puntos).**

Obtendrá la máxima puntuación, la oferta de menor importe no incurso definitivamente en temeridad, asignando al resto de ofertas la puntuación que resulta de la fórmula:

$$PE = 49 * (O_{\min}NT / O_i)^{1/2}$$

$O_{\min}NT$ : Oferta mínima No incurso definitivamente en temeridad.

$O_i$ : Oferta valorada.

La elección de la fórmula, matemática y automática, responde a la conjunción del criterio de precio con el criterio de calidad que determina el art 145.4 de la LCSP que establece que se debe alentar a los poderes adjudicadores a elegir los criterios de adjudicación que les permitan obtener obras, suministros y servicios de gran calidad y que respondan lo mejor posible a sus necesidades, entendiéndose por calidad el grado en el que un conjunto de características inherentes de un servicio cumple con los requisitos de necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. La utilización de fórmulas lineales iría en detrimento de la calidad del servicio además de fomentar bajas anormales que evidencian, para este tipo de contrato, que irían en detrimento de la calidad del mismo.

En resumen se informa que el estudio mas pormenorizado y la propuesta de calidad que se produzca va en mejora del servicio a contratar, siendo el precio el factor al que le afectaría dicha calidad.

Se estima que una oferta es anormal cuando se aprecien los parámetros objetivos recogidos en el artículo 85 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- **INCREMENTO DEL PLAZO DE ASISTENCIA TÉCNICA DEL SERVICIO (hasta 10 puntos).**

Incremento del plazo de asistencia técnica durante la ejecución de la obra, una vez iniciada ésta:

6 meses de incremento	1 punto
9 meses de incremento	1,50 puntos
12 meses de incremento	2 puntos
15 meses de incremento	2,50 puntos
18 meses de incremento	3 puntos

Las cifras de tiempo responden a la estimación de duración de la obra de 18 meses.

Se deberá ofertar por módulos completos sin fracciones

La asistencia técnica consistirá en el asesoramiento necesario en las cuestiones de orden técnico relativas la correcta definición, valoración, cálculos de las instalaciones y de la obra en general durante el periodo de ejecución de la obra, estimado en 18 meses, así como para atender las posibles aclaraciones o precisiones que se requiriesen al objeto de garantizar que la definición completa de los trabajos, permitiendo la ejecución de las obras por otros técnicos ajenos al contratista adjudicatario del presente contrato, debiendo emitir los informes, aclaraciones y descripciones necesarios a tales efectos

Todo ello será durante el tiempo, en su caso, que se oferte en la plica.

Dicho plazo es independiente al plazo de garantía puesto que se trata de una asistencia técnica durante la ejecución de la obra, no modificando en ningún caso el periodo de garantía determinado en la ficha técnica.

A este respecto y puesto que no puede comprobarse en fase de licitación el presente criterio automático sino que deberá cumplirse en fase de ejecución, se incorporará al presente expediente informe por parte del responsable del contrato que verifique el cumplimiento del criterio en la medida que se oferte y en el caso que se ofertase.

**AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE GARANTIA. (HASTA 12 PUNTOS)** Este criterio valora la ampliación del plazo de garantía sobre el mínimo que se ha establecido en el Pliego de condiciones

Incremento del plazo de asistencia técnica durante la ejecución de la obra, una vez iniciada ésta:

6 meses de incremento	2,40 puntos
9 meses de incremento	4,80 puntos
12 meses de incremento	7,20 puntos
15 meses de incremento	9,60 puntos
18 meses de incremento	12,00 puntos

***Debe decir:***

“3. DEPENDIENTES DE LA APLICACIÓN DE FORMULAS - AUTOMÁTICOS- (hasta 52 puntos).

Se aplicarán la siguiente formulas polinómicas, en base a que la oferta económica más ventajosa no depende de la aplicación de criterios sujetos a juicio de valor, por lo que el resultado obtenido resultara automático e independiente del operador municipal que los aplique, no confiriendo al órgano de contratación libertad de decisión alguna.

- **OFERTA ECONÓMICA DEL SERVICIO (hasta 30 puntos).**

Obtendrá la máxima puntuación, la oferta de menor importe no incura definitivamente en temeridad, asignando al resto de ofertas la puntuación que resulta de la fórmula:

Se otorga un máximo de 30 puntos, de la siguiente manera

La oferta más económica recibe 30 puntos.

El resto de ofertas realizadas obtienen una puntuación de manera proporcional comparándola con la oferta más económica.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$Po = Pm * \frac{Oe}{of}$$

**Donde:**

Po= Puntuación Obtenida

Of = Oferta realizada

Pm = Puntuación máxima posible

Oe = Oferta más económica

La elección de la fórmula, matemática y automática, responde a la conjunción del criterio de precio con el criterio de calidad que determina el art 145.4 de la LCSP que establece que se debe alentar a los poderes adjudicadores a elegir los criterios de adjudicación que les permitan obtener obras, suministros y servicios de gran calidad y que respondan lo mejor posible a sus necesidades, entendiéndose por calidad el grado en el que un conjunto de características inherentes de un servicio cumple con los requisitos de necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. La utilización de fórmulas lineales iría en detrimento de la calidad del servicio además de fomentar bajas anormales que evidencian, para este tipo de contrato, que irían en detrimento de la calidad del mismo.

En resumen se informa que el estudio mas pormenorizado y la propuesta de calidad que se produzca va en mejora del servicio a contratar, siendo el precio el factor al que le afectaría dicha calidad.

Se estima que una oferta es anormal cuando se aprecien los parámetros objetivos recogidos en el artículo 85 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

- **INCREMENTO DEL PLAZO DE ASISTENCIA TÉCNICA DEL SERVICIO (hasta 10 puntos).**

Incremento del plazo de asistencia técnica durante la ejecución de la obra, una vez iniciada ésta:

6 meses de incremento	2,00 puntos
9 meses de incremento	4,00 puntos
12 meses de incremento	6,00 puntos
15 meses de incremento	8,00 puntos
18 meses de incremento	10,00 puntos

Las cifras de tiempo responden a la estimación de duración de la obra de 18 meses.

Se deberá ofertar por módulos completos sin fracciones

La asistencia técnica consistirá en el asesoramiento necesario en las cuestiones de orden técnico relativas a la correcta definición, valoración, cálculos de las instalaciones y de la obra en general durante el periodo de ejecución de la obra, estimado en 18 meses, así como para atender las posibles aclaraciones o precisiones que se requiriesen al objeto de garantizar que la definición completa de los trabajos, permitiendo la ejecución de las obras por otros técnicos ajenos al contratista adjudicatario del presente contrato, debiendo emitir los informes, aclaraciones y descripciones necesarios a tales efectos

Todo ello será durante el tiempo, en su caso, que se oferte en la plica.

Dicho plazo es independiente al plazo de garantía definitiva puesto que se trata de una asistencia técnica durante la ejecución de la obra, no modificando en ningún caso el periodo de garantía determinado en la presente ficha técnica.

A este respecto y puesto que no puede comprobarse en fase de licitación el presente criterio automático sino que deberá cumplirse en fase de ejecución, se incorporará al presente expediente informe por parte del responsable del contrato que verifique el cumplimiento del criterio en la medida que se oferte y en el caso que se ofertase.

**AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE GARANTIA. (HASTA 12 PUNTOS)** Este criterio valora la ampliación del plazo de garantía sobre el mínimo que se ha establecido en el Pliego de condiciones

Incremento del plazo de asistencia técnica durante la ejecución de la obra, una vez iniciada ésta:

6 meses de incremento	2,40 puntos
9 meses de incremento	4,80 puntos
12 meses de incremento	7,20 puntos
15 meses de incremento	9,60 puntos
18 meses de incremento	12,00 puntos

**Segundo.-** Publicar anuncio de modificación del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, en el Perfil del Contratante de este Ayuntamiento, alojado en la Plataforma de Contratación del Estado.

**Tercero.-** Ampliar el plazo de presentación de ofertas otorgado, tantos días como hayan transcurrido desde el comienzo de éste, y al objeto de que los potenciales interesados en participar en el mismo puedan analizar adecuadamente las condiciones definidas para la licitación, adoptando los acuerdos procedentes para los supuestos en los que los aspirantes pretendan reformular la oferta que, en su caso, hubieran ya presentado con anterioridad a la publicación de la rectificación del error. Notifíquese, por tanto, a las empresas que hayan podido presentar ofertas con anterioridad a la publicación de este acuerdo de modificación.

**Cuarto.-** Publicar el presente Acuerdo en la Plataforma de Contratación del Sector Público, conservando el resto de trámites del expediente de contratación.

**Quinto.-** Notificar la presente resolución al recurrente, informándole de que contra la misma podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado competente.

## **16.- RUEGOS Y PREGUNTAS.**

Se consumió este turno, sin que por ninguno de los señores asistentes, se hiciera uso de la palabra.

Y no habiendo más asuntos que tratar, por el Sr. Presidente se levanta la sesión, siendo las ocho horas cincuenta y tres minutos, extendiéndose para su constancia la presente acta, de todo lo cual como Concejal Secretario de la Junta de Gobierno Local Certifico.