

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 18 DE OCTUBRE DE 2022

Alcalde-Presidente

D. Pedro García Martín

Concejales

Asistentes:

D. José Carlos Escribano Herranz

D^a M^a Milagros Barras Martín

D^a M^a Isabel Rosa Gómez

D. Jesús Escribano Díez

Dawid Kotowicz Serna

No asiste:

Secretaria:

D^a M^a Luisa Gómez Arcones

En el Salón de Plenos de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Aldea Real, siendo las 12:00 horas del 18 de octubre de 2022, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 38 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se reúnen los Sres. Concejales al margen relacionados, asistidos por la Secretaria que da fe del acto al objeto de celebrar sesión extraordinaria del Pleno, en primera convocatoria, para la que habían sido previamente convocados por el Sr. Alcalde por Decreto de Alcaldía 2022-0099 de 14 de octubre de 2022, notificada en forma y tiempo oportuno con el borrador del acta de la última sesión celebrada.

Comprobada la existencia del quórum necesario para la válida constitución del Pleno de la Corporación Municipal a tenor del art. 90 del RD

2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y abierta la sesión por el Sr. Alcalde, se procede a tratar los puntos incluidos en el Orden del Día.

1.- APROBACIÓN DEL ACTA CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN ANTERIOR.

Por el Sr. Alcalde se pregunta a los reunidos si hay alguna observación que hacer al acta de la sesión anterior distribuida con la convocatoria, correspondiente a la sesión ordinaria de 17 de junio de 2022.

Al no realizarse por los Sres. y Sras. Concejales observación alguna al Acta, se considera aprobada sin rectificación alguna, todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 91.1 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

2.- SOLICITUD SUBVENCIÓN AL MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, AL AMPARO DEL REAL DECRETO 692/2021, DE 3 DE AGOSTO, POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN DIRECTA DE AYUDAS PARA INVERSIONES A PROYECTOS SINGULARES LOCALES DE ENERGÍA LIMPIA EN MUNICIPIOS DE RETO DEMOGRÁFICO (PROGRAMA DUS 5000), EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE REGENERACIÓN Y RETO DEMOGRÁFICO DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA.

Dada cuenta del Real Decreto 692/2021, de 3 de agosto, por el que se regula la concesión directa de ayudas para inversiones a proyectos singulares locales de energía limpia en municipio de reto demográfico (PROGRAMA DUS 5000), en el marco del Programa de Regeneración y Reto Demográfico del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Visto que, en función de lo dispuesto en el Real Decreto 692/2021, de 3 de agosto de 2021, el Ayuntamiento de Aldea Real cumple con los requisitos exigidos para ser beneficiario de la ayuda convocada.

Dada cuenta del interés del Ayuntamiento de Aldea Real de participar en las siguientes líneas de ayudas del Programa DUS 5000:

- ✓ MEDIDA 1: Reducción de la demanda y el consumo energético en edificios e infraestructuras públicas.
- ✓ MEDIDA 2: Instalaciones de generación eléctrica renovable para autoconsumo
- ✓ MEDIDA 3: Instalaciones de generación térmica renovable y de redes de calor y/o frío



Visto el 'Proyecto integral para el impulso de la energía limpia en la población de Aldea Real', redactado por encargo de este Ayuntamiento para tal fin y con un presupuesto de inversión total de 126.082,28 euros, que incluye las siguientes actuaciones:

Memoria Técnica Medida 1: Actuaciones sobre la envolvente térmica del edificio, mejora de los aislamientos y hermeticidades en cubiertas, suelos, ventanas, muros, medianeras y tabiques interiores, todo ello en el edificio dedicado a Colegio, sito en C/ Real nº 13 de Aldea Real (Segovia).

Memoria Técnica Medida 2: Instalación de generación eléctrica renovable para autoconsumo para desarrollo de comunidades energéticas rurales, con la instalación de un sistema de placas solares fotovoltaicas para el suministro de los siguientes edificios municipales:

- Ayuntamiento, sito en Plz. de la Constitución nº 1 de Aldea Real (Segovia)
- Vivienda Municipal (antigua Casa del Médico), sita en C/ Real Baja nº 15 de Aldea Real (Segovia)
- Centro Social, sito en C/ de la Cruz nº 2 de Aldea Real (Segovia)
- Centro Cultural, sito en C/ Real Baja nº 50 de Aldea Real (Segovia)
- Colegio, sito en C/ Real Alta nº 13 de Aldea Real (Segovia)

Memoria Técnica Medida 3: Suministro e instalación de aerotermia mediante bombas de calor de última generación diseñadas para aportar refrigeración, calefacción y agua caliente en el edificio dedicado a Colegio, sito en C/ Real nº 13 de Aldea Real (Segovia).

El Pleno de la Corporación, por unanimidad de los miembros asistentes al mismo, acuerda:

Primero.- Aprobar la participación del Ayuntamiento de Aldea Real en el programa de subvenciones convocado mediante el Real Decreto 692/2021, de 3 de agosto, por el que se regula la concesión directa de ayudas para inversiones a proyecto singulares locales de energía limpia en municipio de reto demográfico (PROGRAMA DUS 5000), en el marco del Programa de Regeneración y Reto Demográfico del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Segundo.- Aprobar el 'Proyecto integral para el impulso de la energía limpia en la población de Aldea Real', redactado por encargo de este Ayuntamiento para participar en la convocatoria de ayudas DUS 5000, con un presupuesto de inversión total de 126.082,28 euros que incluye las siguientes actuaciones:

Memoria Técnica Medida 1: Actuaciones sobre la envolvente térmica del edificio, mejora de los aislamientos y hermeticidades en cubiertas, suelos, ventanas, muros, medianeras y tabiques interiores, todo ello en el edificio dedicado a Colegio, sito en C/ Real nº 13 de Aldea Real (Segovia).

Memoria Técnica Medida 2: Instalación de generación eléctrica renovable para autoconsumo para desarrollo de comunidades energéticas rurales, con la instalación de un sistema de placas solares fotovoltaicas para el suministro de los siguientes edificios municipales:

- Ayuntamiento, sito en Plz. de la Constitución nº 1 de Aldea Real (Segovia)
- Vivienda Municipal (antigua Casa del Médico), sita en C/ Real Baja nº 15 de Aldea Real (Segovia)
- Centro Social, sito en C/ de la Cruz nº 2 de Aldea Real (Segovia)
- Centro Cultural, sito en C/ Real Baja nº 50 de Aldea Real (Segovia)
- Colegio, sito en C/ Real Alta nº 13 de Aldea Real (Segovia)

Memoria Técnica Medida 3: Suministro e instalación de aerotermia mediante bombas de calor de última generación diseñadas para aportar refrigeración, calefacción y agua caliente en el edificio dedicado a Colegio, sito en C/ Real nº 13 de Aldea Real (Segovia).

Tercero.- Solicitar al Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), organismo encargado de la tramitación de las ayudas del Programa DUS 5000, la cuantía máxima subvencionable para el 'Proyecto integral para el impulso de la energía limpia en la población de Aldea Real', cuyo coste de inversión total es de 126.082,28 euros.



Cuarto.- Aprobar el compromiso de habilitar crédito suficiente para financiar la inversión, estando condicionado el mismo a la obtención de la resolución de concesión de ayuda, sí como del anticipo que sobre la misma pudiera concederse.

Quinto.- Facultar al Sr. Alcalde para la realización de cuantos trámites fueran necesarios en la ejecución de la solicitud de esta subvención.

3.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL.

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Visto el modelo de Protocolo disponible en la web del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad para empresas de pequeño tamaño y que carezcan de un Plan de igualdad disponible y entendiendo este Ayuntamiento que el mismo es suficiente para el Ayuntamiento de Aldea Real al tratarse de una entidad de pequeño tamaño y carente de un Plan de igualdad, el Pleno de la Corporación por unanimidad de los miembros presentes acuerda:

Primero.- Aprobar Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Aldea Real, cuyo texto íntegro es el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA)

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
 - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.2. El procedimiento de actuación**
 - 2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo



2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1

COMPROMISO DE AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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 virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. En efecto, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas



medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

ALDEA REAL, a la fecha de la firma.
EL ALCALDE, Pedro García Martín

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

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 ALDEA REAL (SEGOVIA) implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el

apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo

El AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del Ayuntamiento y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA).

El AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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 DE ALDEA REAL (SEGOVIA) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del Ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA), así como de aquellas personas que presten servicios en él, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de



la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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.

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 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:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, 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 impúdicas, gestos.
- 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 perjudicados ciertos beneficios o 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. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

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 realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo



Definición 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.

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:

- a) 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.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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 inherentes a ellas. 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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.



3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:



2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) El Ayuntamiento designa a la persona que ocupe la Alcaldía como instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente el Concejal o Concejala en quien delegue. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es info@aldeareal.es. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado a

la entrada de la Casa Consistorial.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, 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, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al Ayuntamiento para que la sustituya. 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.

8º) Durante la tramitación del expediente 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona 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 apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente al Ayuntamiento, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

El AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el Ayuntamiento en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación, en caso de existir o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

El AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- 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 persona acosada.
- 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 al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá al Pleno de la Corporación con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla del Ayuntamiento a través de su comunicación por escrito, además de su publicación en la sede electrónica municipal y manteniéndose vigente hasta su modificación o derogación.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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



4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN EL AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA)

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:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) _____ frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) _____ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: _____ Firma de la persona interesada: _____

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa AYUNTAMIENTO DE ALDEA REAL (SEGOVIA).

Segundo.- Facultar al Sr. Alcalde para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el Protocolo que se aprueba.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo al personal del Ayuntamiento, junto con copia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Aldea Real, para su conocimiento a los efectos oportunos.

Cuarto.- Este Acuerdo surtirá efectos desde el día de su adopción, debiéndose publicar en la sede electrónica municipal junto con el texto íntegro del Protocolo aprobado.

4.- FIESTAS LOCALES AÑO 2023.

Dado que este Ayuntamiento, conforme a lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descanso, ha de proponer a la autoridad laboral las dos fiestas locales para el próximo año 2023, siendo, en consecuencia, inhábiles para el trabajo retribuido y no recuperables.

Comprobado el Calendario de Fiestas Laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para 2023, según Decreto 35/2022, de 22 de septiembre, por el que se establece el calendario de fiestas laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León para el año 2023, publicado en el BOCyL nº 185, de 23 de septiembre de 2022.

Visto que las fechas seleccionadas no deberán ser coincidentes con domingo ni con ninguna de las Fiestas Generales establecidas en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, la Corporación, debatido suficientemente el asunto, por unanimidad de los señores asistentes, y en votación ordinaria, acuerda:

Primero.- Proponer a la autoridad laboral competente como Fiestas Locales para el año 2023 las siguientes:

NOMBRES DE LAS FIESTAS

DÍA, MES Y AÑO

- | | | |
|-----|------------------------|----------------------|
| 1.- | San Isidro | 15 de mayo de 2023 |
| 2.- | Natividad de la Virgen | 28 de agosto de 2023 |

Segundo.- Comunicar el presente acuerdo a la Oficina Territorial de Trabajo para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos consiguientes.



5.- NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE EN ÓRGANOS COLEGIADOS POR RENUNCIA ANTICIPADA DE CONCEJAL.

Dada cuenta de la renuncia anticipada al cargo de Concejal presentada el 31 de mayo de 2022 por D^a M^a del Carmen Yolanda Torrego Llorente, perteneciente al grupo político Partido Socialista Obrero Español (PSOE), de la que el Pleno de la Corporación tomó conocimiento en Sesión ordinaria celebrada el 17 de junio de 2022 y dada cuenta de la necesidad de nombrar nuevo representante en aquellos órganos colegiados en los que figuraba D^a M^a del Carmen Yolanda Torrego Llorente como representante de este Ayuntamiento, el Pleno de la Corporación, por unanimidad de los miembros asistentes al mismo, acuerda:

Primero.- Nombrar representante del Ayuntamiento de Aldea Real en la Mancomunidad de Municipios del Río Pirón (MAMPI) en sustitución de D^a M^a del Carmen Yolanda Torrego Llorente a la Concejal D^a Milagros Barras Martín.

Segundo.- Nombrar representante del Ayuntamiento de Aldea Real en la Asociación de Municipios de la Radio Frecuencia Rural Segoviana en sustitución de D^a M^a del Carmen Yolanda Torrego al Concejal D. José Carlos Escribano Herranz.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo a la Mancomunidad de Municipios del Río Pirón (MAMPI) y a la Asociación de Municipios de la Radio Frecuencia Rural Segoviana para su conocimiento a los efectos oportunos.

6.- MODIFICACIÓN PRESUPUESTO DE GASTOS Nº 2/2022.

Ante la existencia de gastos que no pueden demorarse hasta el ejercicio siguiente para los que el crédito consignado en el vigente Presupuesto de la Corporación es insuficiente y dado que se dispone de crédito en otras partidas presupuestaria, se hace preciso la concesión de transferencias de crédito entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto.

Considerando que se ha emitido Informe de Evaluación del Cumplimiento de Evaluación del Objetivo de Estabilidad Presupuestaria y por la Intervención se ha informado favorablemente la propuesta de la Presidencia, el Pleno Municipal, por unanimidad de los presentes acuerda:

Primero.- Aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos nº 2/2022 en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto, de acuerdo con el siguiente detalle:

Programa	Económica	Denominación de la aplicación presupuestaria	CRÉDITOS INICIALES	TRANSFERENCIA CRÉDITO	CONSIGNACIÓN FINAL
161	619 00	Renovación redes agua	75.853,32 €	- 13.350,00 €	62.503,32
333	221 00	Energía eléctrica edificios culturales	500,00 €	2.700,00 €	3.200,00
338	226 99 00	Orquestas y otras actuaciones	10.000,00 €	8.450,00 €	18.450,00
341	227 99	Servicios deportivos otras empresas	- €	2.200,00 €	2.200,00

Segundo.- Exponer este expediente al público mediante anuncio inserto en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, por el plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno Municipal.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno Municipal dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Tercero.- Dar traslado de este acuerdo a los efectos legales oportunos.

7.- INFORMES DE ALCALDÍA.

7.1.- Por el Sr. Alcalde se dio cuenta de las firmas presentadas por 220 personas solicitando la realización de una pista de pádel en el municipio.

7.2.- Por el Sr. Alcalde se dio cuenta del estado de tramitación de la orden de ejecución en relación al inmueble de referencia catastral 2100607VL0520S0002GR sito en C/ Real Baja nº 30 Es:2 Pl:00 Pt:01, propiedad de D^a Francisca Lozano González, decidiéndose por la Corporación

el inicio del expediente de imposición de multas coercitivas ante el incumplimiento de la orden de ejecución por la propietaria del inmueble.

8.- ESCRITOS E INSTANCIAS DIVERSAS.

Se dio cuenta de las reclamaciones presentadas por los propietarios de los inmuebles sitos en C/ Pozos nº 3 y C/ Pozos nº 5 por la instalación por la compañía Telefónica de España S.A.U. de cajetines y cableado de fibra óptica a través de la fachada de ambos inmuebles, habiéndose dado traslado de las mismas a la compañía telefónica al ser la responsable de la instalación.

9.- DECRETOS DE ALCALDÍA.

Se da cuenta de los Decretos otorgados por esta Alcaldía desde la desde la última sesión ordinaria celebrada, que se corresponde con los Decretos 2022-0058 a 2022-0098.

Nombre	Fecha	Resumen
DECRETO 2022-0058	14/06/2022	Convocatoria Pleno ordinario el 17/06/2022 a las 12:00 horas.
DECRETO 2022-0059	15/06/2022	Aprobación y orden de pagos 15/06/2022.
DECRETO 2022-0060	23/06/2022	Autorización para ocupación temporal de vía pública con quiosco-chiringuito con terraza presentada por Jesús Herranz Rosa.
DECRETO 2022-0061	28/06/2022	Aprobación y orden de pagos 28/06/2022.
DECRETO 2022-0062	29/06/2022	Licencia urbanística para ejecución de piscina cubierta sita en C/ Escuelas nº 14, promovida por Javier González Boix.
DECRETO 2022-0063	29/06/2022	Autorización de uso del Centro Municipal de Difusión Cultural a Julio Mateo Rodríguez el día 20/08/2022 para celebración del nacimiento de su hijo.
DECRETO 2022-0064	01/07/2022	Aprobación y orden de pagos 01/07/2022.
DECRETO 2022-0065	05/07/2022	Toma de razón declarac. responsable obra civil en paralelismo con Ctra. Aldea Real-Escalona del Prado, P.K. 1 a 4, en ejecuc. de proyecto de dotac. de fibra óptica de tecnología FTTH a Escalona del Prado, promovida por Telefónica de España S.A.
DECRETO 2022-0066	06/07/2022	Devoluc. aval bancario depositado por UFD Distribución Electricidad S.A. para garantizar la conservac. del dominio público en la ejecuc. de la obra canalizac. subterránea de 10 m a fin de atender la provis. de servicio eléctrico en C/ Dehesa nº 4 .
DECRETO 2022-0067	08/07/2022	Contrato menor de servicios de un espectáculo de Gran Prix Humor Amarillo para el día 28 de agosto de 2022 y un Camión Discoteca Móvil para el día 29 de agosto de 2022, fiestas en honor a la Natividad de la Virgen.
DECRETO 2022-0068	12/07/2022	Devolución de fianza de gestión de residuos presentada en el expediente de concesión de licencia urbanística para desescombro de vivienda manteniendo las fachadas en C/ Isabel la Católica nº 1, promovida por Presentación Tardón Escibano.
DECRETO 2022-0069	15/07/2022	Toma de razón y liquidación ICIO de declaración responsable de obras para retejado de cubierta en vivienda sita en C/ Encina nº 7, promovida por Sergio de Frutos Álvarez.
DECRETO 2022-0070	19/07/2022	Alta por nacimiento en PMH de Mía Sinisterra Gaspar con domicilio en Plz. de la Cruz nº 1 P01.
DECRETO 2022-0071	20/07/2022	Informe favorable y traslado expte. a CTMAyU Autorizac. uso excepc. S.Rústico y L.Urbanística para proyecto de interconexión de fibra óptica entre las poblaciones de Aldea Real y Fuentepelayo (unión troncales), promovido por Asteo Red Neutra S.L.
DECRETO 2022-0072	20/07/2022	Informe favorable y traslado expte. autorizac. uso excepc. S.Rústico y L.Urbanística para proyecto de interconexión de fibra óptica entre las poblaciones de Aldea Real y Pinarnegrillo, promovido por Asteo Red Neutra S.L.



DECRETO 2022-0073	20/07/2022	Informe favorable y traslado expte. a CTMAyU autorizac. uso excep. S.Rústico y L.Urbanística para proyecto de interconexión de fibra óptica entre las poblaciones de Escalona del Prado y Aldea Real, promovido por Asteo Red Neutra S.L.
DECRETO 2022-0074	26/07/2022	Concesión de columbario nº 5 solicitado por Ana I. Sacristán Álamo para depósito de las cenizas de su cónyuge, fallecido en Segovia el 24/07/2022.
DECRETO 2022-0075	26/07/2022	Aprobación y orden de pagos 26/07/2022.
DECRETO 2022-0076	26/07/2022	Solicitud de subvención para la contratación de personal desempleado con discapacidad año 2021 (ELEX 2022).
DECRETO 2022-0077	27/07/2022	Autorización ampliación plazo para ocupación temporal de vía pública con quiosco-chiringuito con terraza presentada por Jesús Herranz Rosa.
DECRETO 2022-0078	02/08/2022	Orden de ejecución de obras de conservación en el inmueble de referencia catastral 100607VL0520S0002GR sito en C/ Real Baja nº 30 Es:2 Pl:00 Pt:01 de Aldea Real.
DECRETO 2022-0079	02/08/2022	Toma de razón y liquidación ICIO de declaración responsable de obras para canalización subterránea de 18 metros para atender solicitud de provisión de suministro eléctrico en C/ Pozos nº 16, promovida por UFD Distribución Electricidad S.A.
DECRETO 2022-0080	03/08/2022	Aprobación y orden de pagos 03/08/2022.
DECRETO 2022-0081	09/08/2022	Aprobación Padrón Tasa agua, alcantarillado y basura 1º Semestre 2022.
DECRETO 2022-0082	09/08/2022	Aprobación y orden de pagos 09/08/2022.
DECRETO 2022-0083	12/08/2022	Aprobación y orden de pagos año 12/08/2022.
DECRETO 2022-0084	24/08/2022	Concesión de Tarjeta de Estacionamiento para Personas con Discapacidad Nº 1/2022 a Mª Nieves Herranz Herranz.
DECRETO 2022-0085	26/08/2022	Licencia de sepultura VIII-7 para enterramiento de Dª Mª Misericordia Sanz Tordesillas, fallecida en Madrid el 24/08/2022.
DECRETO 2022-0086	26/08/2022	Aprobación y orden de pagos 26/06/2022.
DECRETO 2022-0087	20/09/2022	Aprobación y orden de pagos 20/09/2022.
DECRETO 2022-0088	23/09/2022	Autorización de uso del Centro de Jubilados para la impartición del Aula de Manualidades 2022/2023 promovido por la Diputación Provincial de Segovia.
DECRETO 2022-0089	27/09/2022	Alta por cambio de residencia en PMH de Jamil Akira Córdoba Campo con domicilio en C/ Real Baja nº 1 PBJ Pta. B.
DECRETO 2022-0090	28/09/2022	Reconocimiento del 8º trienio del Operario de Servicios Múltiples D. José Mª Rosa Herrero.
DECRETO 2022-0091	28/09/2022	Contrato menor de servicios para la realización de los módulos deportivos incluidos en el Programa Escuelas Deportivas 2022/2023 y Deporte Social 2022/2023.
DECRETO 2022-0092	30/09/2022	Aprobación y orden de pagos a 30/09/2022.
DECRETO 2022-0093	30/09/2022	Contratación de personal desempleado con discapacidad a través de la subvención ELEX 2022.
DECRETO 2022-0094	04/10/2022	Cambio de domicilio en PMH de Percy Calixto Tapia Canchís y familia de C/ Real Baja nº 25 a C/ Real Baja nº 1 PBJ Pta. B.
DECRETO 2022-0095	05/10/2022	Toma de razón de declaración responsable de primera ocupación de vivienda unifamiliar entre medianeras en C/ Pozos nº 16, presentada por Fernando Escribano Mora.
DECRETO 2022-0096	05/10/2022	Toma de razón de declaración responsable de primera ocupación de reforma y ampliación de vivienda entre medianeras sita en C/ Isabel la Católica nº 7 c/v C/ La Encina, promovida por Luis Herranz Álvarez.
DECRETO 2022-0097	05/10/2022	Toma de razón y liquidación ICIO declarac.responsable obras para ejecución del proyecto REG 0702 Sustitución apoyo nº 49-18 de la línea EDP704 en Cº de Sauquillo del término municipal Aldea Real, promovida por UFD Distribución Electricidad S.A.
DECRETO 2022-0098	11/10/2022	Aprobación y orden de pagos a 11/10/2022.



10.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

No hubo.

Y no habiendo más asuntos que tratar en el Orden del Día, el Sr. Presidente declaró terminado el acto, levantándose la sesión a las catorce horas veinte minutos, de todo lo cual, como Secretaria, certifico y firmo electrónicamente al margen.

Vº Bº
EL ALCALDE,

Fdo.: Pedro García Martín

LA SECRETARIA,

Fdo.: Mª Luisa Gómez Arcones

