



CLASE 8.ª



0M4127247

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISION EJECUTIVA DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES SITAL CELEBRADA EN MADRID EL DÍA 20 DE ENERO DE 2018

En Madrid, siendo las **once horas del día veinte de enero del año dos mil dieciocho** se reúnen en segunda convocatoria los miembros que a continuación se citan de la Comisión Ejecutiva del Consejo General de Colegios Oficiales de Secretarios Interventores y Tesoreros de Administración Local en su sede corporativa de Madrid, con el fin de celebrar sesión ordinaria debidamente convocados al efecto.

Asisten: José Luis PEREZ LOPEZ, Ana María SANCHEZ CALVACHE, María del Pilar ORTEGA JIMENEZ, José Luis MARTINEZ DE LA RIVA SANCHEZ, Eulalio ÁVILA CANO, Javier BIOSCA LOPEZ, Valentín MERINO ESTRADA, José Carlos CASTIÑEIRA PIÑEIRO, Carlos CARDOSA ZURITA y Marién PEINADO LOZANO y Luis Enrique FLORES DOMINGUEZ.

No Asisten: Rocío CLAROS PEINADO, Francisco HIERRO CABALLERO, Víctor ALMONACID LAMELAS, y José Ramón SICRE VIDAL.

Otorga delegación de su voto para esta sesión y para todos los asuntos que en la misma se traten: Víctor ALMONACID LAMELAS en Javier BIOSCA LOPEZ, y Francisco HIERRO CABALLERO en Valentín MERINO ESTRADA.

Primero. - APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR, CELEBRADA CON FECHA 18.11.2017.

Se aprueba el Acta de la sesión anterior **POR UNANIMIDAD** de los asistentes.

Segundo. - INFORMACIONES DE LA PRESIDENCIA Y MIEMBROS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA.

Por el Presidente se recuerdan los pormenores de los contactos y reuniones mantenidas con la Secretaria de Estado de Función Pública con fecha 9 de enero de 2018 y con los Grupos políticos de Ciudadanos y en Grupo Confederal de Unidos Podemos- Podemos. En Marea en el Congreso de los Diputados, de los que ha informado oportunamente en relación con la aprobación del Reglamento de régimen jurídico de la Escala y otros temas atinentes a la misma. En la reunión con la Secretaria de Estado se acordó reunirnos con posterioridad manteniendo informado al Director General de Función Pública respecto de los contactos con los Grupos parlamentarios a los efectos de dejar expedito de obstáculos la aprobación del citado Reglamento.

Otra de las cuestiones tratadas también con el Instituto Nacional de Administración Pública ha sido la cuestión de la modificación de las pruebas selectivas a aplicar en la ejecución de la oferta de empleo de 2017. Se abre un debate entre los asistentes acordándose **POR UNANIMIDAD** dirigirse al Instituto en el sentido de que se mantengan las pruebas selectivas en su actual formato, y que solo si hubiera una gran disfunción respecto de todo el proceso no sea leído por el opositor el primer examen, manteniéndose en cualquier caso la lectura del tercero.

Finalmente, se informa de dos cuestiones: la fecha del Tribunal del Concurso Unitario de 2016 fijada para el día 16 de febrero de 2017. Y respecto de las condiciones del seguro de responsabilidad civil para 2018 se mantienen los importes de las primas del año 2017 y solo se incluye una necesaria cláusula de control respecto de las minutas en los casos de reclamaciones infundadas de índole penal o disciplinario cuando el asegurado acude con Letrado propio y no facilitado por la aseguradora.

Durante el tratamiento del presente punto del Orden del Día se incorporan a la sesión el Sr. Merino Estrada y la Sra. Ortega Jiménez.

Tercero. – PREPARACIÓN DE LA ASAMBLEA DEL CONSEJO GENERAL. FECHA Y LUGAR DE CELEBRACIÓN. DETERMINACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Por los asistentes se analizan los posibles puntos a tratar en la siguiente sesión de la Asamblea del Consejo General, acordando **POR UNANIMIDAD** que la Asamblea tenga lugar el sábado, día 17 de marzo de 2018, en la sede del Consejo General, con el Orden del Día que se indica a continuación, sin perjuicio de que se considere necesario efectuar alguna modificación o añadido antes de la fecha límite de remisión de la convocatoria, o posteriormente con carácter de urgencia, todo ello conforme al Reglamento de Régimen Interior.

1. *Aprobación, si procede, del Acta de la Asamblea General celebrada con fecha 25 de marzo de 2017.*
2. *Aprobación de la Memoria Anual del conjunto de la organización colegial.*
3. *Aprobación de las cuentas anuales y liquidación del presupuesto cerrados a 31 de diciembre de 2017.*
4. *Aprobación del proyecto de Presupuesto del Consejo General para el ejercicio 2018.*
5. *Congreso Cosital Gijón 2018. Ponencia a someter a la Asamblea de todos los colegiados.*
6. *Régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.*
7. *Informaciones de la Presidencia y de la Comisión Ejecutiva.*
8. *Ruegos y preguntas.*

Cuarto. – PROYECTO DE PRESUPUESTO DEL CONSEJO GENERAL PARA EL AÑO 2018.

Por el Interventor, Sr. Cardosa Zurita, se presenta el Proyecto de Presupuesto del Consejo General para 2018 cuya cuantificación y desarrollo se reproduce a continuación, y que se someterá a la aprobación de la Asamblea. El proyecto es el siguiente:



OM4127248

CLASE 8.ª

Criterio de elaboración:

De conformidad con el Artículo 29 del Reglamento de Régimen Interior del Consejo General (Aprobado en Asamblea de fecha 4 de junio de 2011) el Presupuesto del Consejo General será único referido al año natural y constituirá la expresión numérica, conjunta, sistemática y detallada de los ingresos y de los gastos que se prevean liquidar durante el ejercicio económico correspondiente.

El criterio seguido para elaborar el Proyecto de Presupuesto del Consejo General de ejercicio 2018 parte fundamentalmente del análisis que se ha realizado de la evolución de los ingresos y gastos derivados de la liquidación del ejercicio 2017, teniendo presente las correcciones que se han considerado en cada uno de los conceptos que integran el Presupuesto y que se explican detalladamente; como ya ocurrió en el pasado ejercicio, las correcciones y los escenarios de mejora que hemos planteado se efectúan atendiendo a un criterio de prudencia y a la evolución de los resultados obtenidos con las medidas implementadas en ejercicios anteriores.

El presupuesto del 2018 se incrementa prácticamente en un 20 % respecto a 2017.

PRESUPUESTO DE INGRESOS.

Los Ingresos Presupuestarios del Consejo General, y por tanto sus vías de financiación, giran en torno a los siguientes conceptos, conforme a los Recursos del Consejo General que se recogen en el artículo 30 del Reglamento de Régimen Interior del Consejo General:

Las Cuotas de los Colegios Territoriales.

Revista de Estudios Locales.

Cositalnetwork:

Máster en gestión para Pequeños municipios.

Uso sede Consejo General.

Extraordinario: Congreso COSITAL 2018 Gijón.

1.- Cuotas de los Colegios Territoriales.

	2017	2018
Aportaciones colegiales	110.000,00 €	104.000,00 €

Hemos incluido una previsión de 104.000 € que se corresponde con el comportamiento de las cuotas recaudadas en el año 2017, atendiendo a un criterio de caja y siguiendo el criterio de imputar a cada año las aportaciones de cuotas pendientes de todos los años que se vayan realizando. Es un importe inferior al cálculo estimado conforme al número de colegiados ejercientes que conocemos, pero entendemos que es una forma de evitar una previsión utilizando las cuotas devengadas que luego no se corresponde con lo recaudado.

Es sin duda la asignatura pendiente, recaudar adecuadamente y ordinariamente las cuotas es importante y necesario para dar un salto en nuestra situación económica y por una cuestión de pervivencia del colegio.

2.- Revista de Estudios Locales.

	2017	2018
REL suscripciones	110.000,00 €	101.000,00 €
REL publicidad	15.000,00 €	27.000,00 €

Hemos incluido una previsión atendiendo a los datos de suscripción de 2017, los resultados han sido inferiores a lo que se presupuestó y aunque mantenemos suscripciones vivas manteniendo los contenidos de la plataforma www.revistacinal.com con secciones y contenidos de alta calidad.

Esta es una parcela con recorrido y debe mantenerse el esfuerzo desde los colegios territoriales en su difusión y promoción.

El importe en publicidad/ patrocinio se ha incrementado con apoyo en los datos del ejercicio anterior y las previsiones que tenemos.

3.- Uso Sede.

	2017	2018
Uso sede	3.360,00 €	3.360,00 €

Se prevé la cantidad que corresponde con el importe anual a abonar por el Colegio Territorial de Madrid de acuerdo a su renta estipulada en el Convenio de uso firmado. No se prevén en principio otros posibles ingresos por el desconocimiento de una posible percepción.

4.- Proyecto Esperanto COSITALNETWORK y CURSOS ON LINE

	2017	2018
Cosital Network-On Line	254.000,00 €	315.000,00 €



OM4127249

CLASE 8.ª

La previsión se efectúa atendiendo al comportamiento de la suscripción, ésta se ha mantenido en ascenso de forma constante y, especialmente la formación on line supone una importante y exitosa fuente de ingresos tanto para financiar la plataforma en sí como para ayudar a financiar la propia actividad del Consejo general, de la que es principal sustento económico.

5.- Curso Gestión y Dirección Pequeños y Medianos Municipios

	2017	2018
Curso de Gestión-Dirección	22.000,00 €	13.000,00 €

Se refleja el comportamiento de las inscripciones respecto de la edición anterior. Esta acción formativa especial mantiene su nivel de aceptación tras seis ediciones, si bien con la lógica disminución de alumnado.

6.- Congreso SITAL 2018 Gijón.

	2017	2018
Congreso Cosital Gijón 2018	-----	70.000,00 €

Se ha efectuado su previsión atendiendo al comportamiento de Congresos anteriores y nivelado respecto de los gastos por un criterio de prudencia.

7.- Aportación Fundación de Estudios Locales

	2017	2018
Aportación Fundación	-----	14.000,00 €

Se presupuesta una aportación de la Fundación, en la consideración de que entre los objetivos de la misma se encuentra el apoyo de labores de formación y perfeccionamiento profesional, entre las que se engloban las actuaciones a tal fin realizadas por el Consejo General, exclusivamente a tal fin se destinaria esta aportación.

PRESUPUESTO DE GASTOS.

1.- Gastos de Personal

	2017	2018
Personal (Sal+SS)	235.000,00 €	250.000,00 €

Se reflejan los costes de personal previstos considerando las actualizaciones salariales conforme a Convenio colectivo de aplicación. El personal mantiene la misma estructura que el año anterior, consolidándose el mantenimiento de un puesto adicional para apoyo de persona adicional a las labores que requiere el proyecto de formación on line. Asimismo, se ha previsto un incremento para una de las empleadas, motivado en su gran rendimiento y consecuente beneficio en la citada formación on line.

2.- Suplidos Comisión Ejecutiva.

	2017	2018
Suplidos Comisión Ejecutiva	4.000,00 €	4.000,00 €

Se mantiene la previsión del año anterior, las nuevas tecnologías permiten tener una relación fluida entre los miembros de la Comisión Ejecutiva que posibilita que la celebración de reuniones sea menor, a salvo situaciones de urgencia que puedan plantearse y actuaciones individuales que exija el interés colegial.

3.- Profesionales externos/Costes Judiciales.

	2017	2018
Prof. externos/Costas Procesales	3.000,00 €	4.000,00 €

La previsión atiende a las actuaciones judiciales que se están llevando a cabo actualmente, y otros gastos que se generen, como notarios y procuradores, y pago, en su caso, de costas procesales.

4.- Actuaciones Institucionales.

	2017	2018
Actuaciones Institucionales	30.000,00 €	25.000,00 €



0M4127250

CLASE 8.^a

Se reduce en un 17% a respecto a la previsión efectuada el año anterior, la previsión de jornadas institucionales en colaboración con los Colegios Territoriales si bien se mantiene como intención de dar a conocer la labor y servicios del Consejo y de la Organización colegial se minorará su intensidad en principio. La partida también prevé el coste de realización de reuniones institucionales del Consejo y cuantas actuaciones para fomentar y mantener la imagen del mismo ante los poderes públicos y la sociedad en general sean oportunos.

5.- Gastos Revista de Estudios Locales.

	2017	2018
Gastos REL	40.000,00 €	60.000,00 €

Se incrementa respecto a la previsión efectuada el año anterior, atendiendo al gasto efectivo del 2017. El importe prevé las posibilidades de que determinados servicios de edición sean realizados bien por personal del Consejo bien de forma externalizada según conveniencias de la publicación.

6.- Plataforma Network y Gastos On Line

	2017	2018
Plataforma Network y On line	133.700,00 €	180.000,00 €

Se incrementa respecto a la previsión efectuada el año anterior, atendiendo al comportamiento de la plataforma en 2017 en el que destaca aumento de la actividad, muy significativa, como se ha señalado en el incremento de los cursos online, presenciales y semipresenciales, que conlleva el aumento de colaboradores y de su tiempo de trabajo para su impartición, materiales y en consecuencia de los gastos. Asimismo, se prevé la posibilidad de aumentar los esfuerzos de la plataforma en materias concretas en respuesta a novedades normativas que plantean nuevas exigencias profesionales a los habilitados nacionales (nueva Ley de contratos, control interno, proceso de estabilización de personal, nuevo reglamento de protección de datos) y formación descentralizada.

7.- Curso Gestión y dirección Pequeños y Medianos Municipios.

	2017	2018
Curso gestión y dirección	13.000,00 €	10.000,00 €

Se ha efectuado su previsión atendiendo al comportamiento de los gastos de la anterior edición ajustando las actuaciones al número de alumnado previsto.

8.- Sede Corporativa.

	2017	2018
Sede corporativa	11.700,00 €	11.600,00 €

Se mantiene prácticamente la previsión del año anterior. No es previsible una reducción de los gastos de comunidad de propietarios (principales de esta partida), considerando las múltiples actuaciones que requiere el edificio donde se ubica la sede corporativa.

9- Gastos Generales.

	2017	2018
Gastos Generales	14.070,00 €	13.250,00 €

Se mantiene prácticamente la previsión del año anterior. Incluye fundamentalmente el mantenimiento informático, los gastos de suministros y bases de datos, todos ellos necesarios para el funcionamiento del Consejo.

10- Gastos Financieros.

	2017	2018
Financieros	20.890,00 €	10.010,00€

La importante reducción, del 52%, se debe que en el mes de enero se amortiza el préstamo a largo que sosteníamos con la entidad BBVA desde 2007. La previsión se considera principalmente teniendo en cuenta el comportamiento de gasto previsto por la operación de crédito concertada y su disposición.

11- Representación Institucional Asociaciones Extranjeras (UDITE/ATAM).

	2017	2018
Repres Instit Asocs Extranjeras	9.000,00 €	9.500,00 €



CLASE 8.ª



0M4127251

La previsión asimismo se efectúa atendiendo al comportamiento y necesidades de ejercicios anteriores, incluye participación en UDITE y previsión de suplidos por asistencia a reuniones en el extranjero y otras actuaciones que puedan plantearse en las que se estime necesario que el colectivo esté representado.

12-Congreso SITAL 2018 Gijón.

	2017	2018
Congreso Sital 2018	-----	70.000,00 €

Se ha efectuado su previsión atendiendo al comportamiento de Congresos anteriores y nivelado respecto de los ingresos por un criterio de prudencia.

Los asistentes aprueban la propuesta **POR UNANIMIDAD**.

Quinto. CONGRESO COSITAL 2018. PROGRAMA. REGLAMENTO DE LA XII ASAMBLEA.

Se comentan las novedades en la gestión del Congreso con el fin de avanzar en el cierre del programa del mismo.

Se debate el lema del Congreso, acordándose **POR UNANIMIDAD** de los asistentes, que el mismo sea: *Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local: Integridad, legalidad, y transparencia al servicio de la democracia.*

Se debate el texto del Reglamento de la XII Asamblea Plenaria de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y que resulta aprobado **POR UNANIMIDAD** de los asistentes, con el siguiente tenor:

Artículo 1.- *La XII Asamblea Plenaria de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local tendrá por objeto el estudio y análisis a fin de votar y, en su caso, aprobar una Declaración Institucional sobre la temática central del Congreso SITAL Gijón-2018: Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local: Integridad, legalidad, y transparencia al servicio de la democracia.*

Artículo 2.- *La Asamblea Plenaria de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local se estructura en: Presidencia, Secretaría General, Mesa de la Asamblea, Comisión de Estudio y Plenario de la Asamblea.*

Artículo 3.- *Corresponde la Presidencia de la Asamblea al Presidente del Consejo General, quien dirigirá la sesión del Pleno, coordinará el desarrollo de la Asamblea, resolverá las incidencias que se puedan presentar durante el desarrollo de la misma, designará al personal que estime necesario para llevar a cabo los trabajos que esta requiera con cargo al Consejo General y ostentará las atribuciones y responsabilidades que se recogen en el presente Reglamento.*

Artículo 4.- *Corresponde la Vicepresidencia de la Asamblea a la Vicepresidente Primero del Consejo General, que colaborará con la Presidencia y ejercerá en caso de ausencia, enfermedad o delegación las funciones señaladas para ella en el artículo anterior; siendo sustituida, a su vez, en caso de ausencia, enfermedad o delegación por el resto de Vicepresidentes del Consejo General por su orden.*

Artículo 5.- *Corresponde la Secretaría General de la Asamblea a la Secretaria del Consejo General, siendo sustituida en caso de ausencia, enfermedad o delegación por el Vicesecretario de dicho Consejo. La sede de la Secretaría General de la Asamblea se ubica en la sede del Consejo General.*

Son funciones de la Secretaría General:

a) La preparación de las sesiones del Pleno, de la Mesa y de la Comisión de Estudio según las órdenes del Presidente de la Asamblea, así como la expedición y autorización de los documentos que emanen de la misma.

b) La convocatoria de las sesiones del Pleno y de la Mesa, en virtud de la resolución de la Presidencia de la Asamblea.

c) La distribución al Pleno y a la Mesa de la documentación que se estime precisa para la adopción de sus acuerdos.

d) La elaboración y autorización de las Actas del Pleno y de la Mesa, con el Visto Bueno del Presidente de la Asamblea.

e) Cualesquiera otras funciones de dirección administrativa que se consideren propias de la Secretaría, así como, las que puedan derivarse de la ejecución de estas normas o de los encargos expresos del Presidente de la Asamblea o de la Mesa.

Artículo 6.- *La Mesa de la Asamblea estará formada por los integrantes de la Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva del Consejo General y tendrá las funciones siguientes:*

a) Organizar los trabajos preparatorios de la Asamblea que fueran necesarios e impulsar el funcionamiento de la Comisión de Estudio.

b) Devolver a la Comisión de Estudio, los dictámenes o las conclusiones emitidas por la misma en caso de ser necesaria su ampliación o aclaración.

c) Interpretar y suplir, en su caso, este Reglamento, realizando todas aquellas funciones no previstas como de competencia de otros órganos.

Artículo 7.- *La Comisión de Estudio tiene como función dictaminar sobre las propuestas a que se refiere el artículo octavo del presente Reglamento. Tendrá su sede en la sede del Consejo General.*



CLASE 8.º



0M4127252

Estará integrada por su Presidente, que será designado por la Comisión Ejecutiva del Consejo General, y hasta un máximo de 18 representantes, con voz y voto, elegidos por:

- Las Juntas de Gobierno de los Colegios Territoriales,*
- Las Juntas de Gobierno de los Consejos Autonómicos, y*
- La Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, que podrá designar, si lo considera procedente, hasta un máximo de tres representantes que han de ser miembros de la Comisión Ejecutiva.*

Será Secretaria de la Comisión de Estudios la Secretaria del Consejo General, que tendrá voz, pero no voto.

Las designaciones así efectuadas pueden notificarse a la Secretaría General de la Asamblea hasta el día 9 de abril de 2018 inclusive, fecha en la que debe haber tenido entrada en la sede del Consejo General la certificación del acuerdo de designación aprobado por la Junta de Gobierno de cada Colegio Territorial o de cada Consejo Autonómico, que podrá incluir un suplente para el caso de ausencia del titular el día de reunión de la Comisión de Estudio.

La Comisión Permanente del Consejo General adoptará acuerdo señalando qué miembros de los elegidos por los Colegios Territoriales y Consejos Autonómicos, y de la Comisión Ejecutiva, además del Presidente y la Secretaria, integrarán la Comisión de Estudio. Para adoptar dicho Acuerdo se atenderá al orden de entrada en el Registro del Consejo General de las designaciones efectuadas por los Colegios Territoriales o Consejos Autonómicos, ponderado por la conveniencia de que haya el mayor número posible de Colegios Territoriales y Comunidades Autónomas con representación en la Comisión y por la prevalencia de las designaciones efectuadas por los Consejos Autonómicos respecto de las efectuadas por los Colegios Territoriales de la misma Comunidad Autónoma.

2.- El Presidente de la Comisión de Estudio podrá designar a su vez, de entre los integrantes de la misma, a un Vicepresidente.

3.- Todos los votos de los integrantes de la Comisión de Estudio tendrán el mismo valor. El Presidente gozará de voto de calidad en caso de empate.

Artículo 8.-

1.- La Comisión Ejecutiva del Consejo General elaborará una Ponencia inicial que se hará pública mediante su remisión a los Colegios Territoriales y Consejos Autonómicos y su inclusión en la web del Consejo General en todo caso no más tarde del día 19 de marzo de 2018, pudiendo las Juntas de Gobierno de los Colegios Territoriales o Consejos Autonómicos formular propuestas alternativas o de mejora que deberán tener entrada como máximo hasta el día 9 de abril de 2018 inclusive, acompañadas de certificación del acuerdo adoptado que incluirá motivación detallada del contenido de la propuesta.

Serán inadmitidas aquellas propuestas que no vayan acompañadas de certificado de adopción del acuerdo conteniendo las mismas por parte de la Junta de Gobierno del Colegio Territorial o del Consejo Autonómico proponente.

Además de remitirse por cualquier medio de los previstos legalmente y en el formato que se considere conveniente por el remitente, deberán remitirse de forma que puedan obrar en plazo en formato Word en la sede del Consejo General a la dirección electrónica cosital@cosital.es para facilitar su tratamiento y posterior tramitación electrónica.

Las propuestas podrán ser a la totalidad o parciales. Las enmiendas a la totalidad deberán contener un texto alternativo.

Las enmiendas parciales podrán ser alternativas al texto de la ponencia, en cuyo caso deberán señalar qué parte del texto se debe suprimir o sustituirse por otro que se proponga, o de adición, en cuyo caso deberán señalar en qué parte debe añadirse el nuevo texto propuesto. En ambos casos, la enmienda debe recoger su fundamentación y el texto alternativo o de adición que se proponga.

La Comisión de Estudio rechazará las enmiendas que no reúnan estos requisitos o cuyo contenido sea ininteligible o tan ambiguo que ofrezca dudas sobre su verdadero sentido.

Las Juntas de Gobierno de los Colegios Territoriales o Consejos Autonómicos garantizarán la máxima participación de los colegiados de su ámbito territorial en el proceso de presentación de las propuestas a que se refieren los párrafos anteriores.

En el supuesto de que un mismo Colegio Territorial o Consejo Autonómico presentara propuestas contradictorias se tendrá en cuenta la que haya tenido entrada más tarde en la sede de la Comisión de Estudios, o la que figure en último lugar, de presentarse en un mismo documento.

2.- *La Comisión de Estudio se reunirá el día 21 de abril de 2018 en la sede del Consejo General, o en la ubicación que por la organización se designe para ello, en convocatoria realizada por la Presidencia de dicha Comisión.*

En ningún caso, ni siquiera ante la inasistencia de algún integrante de la misma o de su suplente, se admitirá delegación alguna para la reunión por parte de los ausentes, ni siquiera en otro miembro de la Comisión de Estudio.

Los gastos de desplazamiento y estancia para asistir a esta reunión del Presidente, Vicepresidente si sule al anterior en caso de ausencia, y de la Secretaria de la Comisión de Estudio correrán cargo del Consejo General.

3.- *En la sesión se analizarán y votarán todas las propuestas alternativas o de mejora, que hayan sido presentadas con arreglo a lo dispuesto en el apartado primero, sin que puedan plantearse textos alternativos a las mismas o al de la Ponencia inicial por los integrantes de la Comisión de Estudio, salvo simples correcciones gramaticales o errores materiales que en ningún caso han de cambiar en modo alguno el sentido y significado de la misma.*

3.1.- *Las propuestas que obtengan el voto favorable de la mayoría absoluta del número de miembros de la Comisión de Estudio presentes en la reunión serán incorporadas al texto de la Ponencia directamente para su votación conjunta con la misma. Las enmiendas a la totalidad, sin embargo, no podrán ser incorporadas, sino que deben ser elevadas al Pleno si obtuvieran la mayoría absoluta citada.*



CLASE 8.ª



OM4127253

3.2.- Aquellas propuestas parciales que obtengan el voto favorable de al menos un tercio del número de miembros de la Comisión de Estudio presentes en la reunión se someterán específicamente cada una de ellas a votación del Pleno de la Asamblea.

3.3.- Si ninguna de las propuestas o enmiendas obtuviera el número de votos indicado en los párrafos anteriores se someterá a votación del Pleno el texto inicial de la Ponencia exclusivamente.

4.- La propuesta definitiva de la Comisión de Estudio deberá presentarse ante la Mesa de la Asamblea con anterioridad al día celebración del Pleno de la Asamblea.

Artículo 9.- *El Pleno estará compuesto por todos los y las integrantes de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que ostenten la condición de colegiados ejercientes, previamente y debidamente acreditados presentes en el acto asambleario que tendrá lugar en la mañana del día 12 de mayo de 2018 en la sede del Congreso Cosital-Gijón 2018.*

Artículo 10.- *Abierta la sesión, la Presidencia de la Asamblea concederá la palabra a la Presidencia de la Comisión de Estudio, quien realizará la oportuna exposición de la propuesta que por ésta se somete al Pleno, con indicación, para conocimiento de los asambleístas, de las enmiendas a la totalidad si las hubiera, y de aquella o aquellas propuestas incorporadas al texto de la ponencia según lo dispuesto en el apartado 3.1 del artículo 8. Asimismo, indicará, en su caso, aquellas propuestas que, en ejecución de lo dispuesto en el apartado 3.2 del artículo 8, se sometan como enmiendas al texto de la Ponencia para su votación por el Pleno de la Asamblea.*

Dado su elevado número, los asistentes al Pleno de la Asamblea no podrán plantear textos alternativos ni debatir sobre las enmiendas que se sometan a votación.

No obstante, previamente a su sometimiento a votación de la Asamblea, podrán intervenir por cada propuesta de las que hayan de someterse a votación dos ponentes como máximo, uno a favor y otro en contra de la misma, siempre que ambos hayan sido designados a tal fin en el seno de la Comisión de Estudio por mayoría de entre los miembros asistentes a la reunión de la misma.

En primer lugar, se someterán a votación, si las hubiera, las enmiendas a la totalidad. De no existir enmiendas a la totalidad o de no haber obtenido las mismas la mayoría prevista en el artículo 8.3.1 se continuará con la votación de las enmiendas parciales que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3.2, se hayan elevado por la Comisión de Estudio al Pleno de la Asamblea.

Finalizadas estas votaciones se someterá a votación de la Asamblea el texto definitivo que resulte de la declaración.

La mayoría necesaria para aprobar, tanto las enmiendas totales o parciales que se sometan al Pleno como el texto definitivo de la declaración será simple.

Artículo 11.- *Todas las votaciones a que se refiere el artículo anterior serán ordinarias, bien por el procedimiento de mano alzada, bien por procedimientos electrónicos que faciliten el recuento de votos y garanticen la transparencia, veracidad y fiabilidad de la votación. El voto será personal, indelegable e intransferible. Finalizada cada votación y computados por la Secretaria de la Asamblea los sufragios emitidos, la Presidencia de la misma anunciará el resultado. Finalizada la última votación, la Presidencia proclamará el acuerdo de la Asamblea, que será vinculante para la Organización Colegial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local.*

Disposición Adicional Primera.

Las notificaciones a que hace referencia el presente Reglamento podrán realizarse por cualquier medio que permita dejar constancia tanto de su envío como de su recepción, incluyendo medios telemáticos, y en particular el correo electrónico, a estos efectos se designa como dirección de envío la siguiente: secretaria@cosital.es.

Disposición Adicional Segunda.

Se faculta a la Comisión Ejecutiva del Consejo General para armonizar y salvar aquéllas contradicciones de carácter técnico en que pueda incurrir el texto aprobado por la Asamblea, sin que tal armonización pueda ir en contra de lo aprobado por ésta.

Por último, se debate la propuesta de otorgar el Premio COSITAL 2018 a Don José María Crespo Lorenzo. Se analizan los antecedentes del Sr Crespo Lorenzo en relación a las condiciones de concesión del mismo.

Se destaca del citado su condición de integrante de la Escala, su labor política en la Administración local: Concejal del Ayuntamiento de Palencia entre los años 1983 a 1991) y Autonómica: (Procurador en las Cortes de Castilla y León desde 1991 hasta 2007 por la provincia de Palencia Secretario 2º de la Mesa de las Cortes de Castilla y León de 1999 a 2003, y Secretario General del Grupo Socialista durante dos legislaturas, en las que participó en importantes labores legislativas, como la Reforma del Estatuto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, del Reglamento de las Cortes de Castilla y León y fue Ponente de la Ley de Régimen Local de dicha Comunidad Autónoma, además de responsabilidades internas en el Partido Socialista Obrero Español.

Tras abandonar la política y la función pública ha tenido una brillante carrera en los medios de comunicación, ocupando actualmente el cargo de Director General de *Publico.es*, y colabora como analista político en varias televisiones, en concreto: Televisión Española (La Noche en 24h), Antena 3 (Espejo Público), La Sexta (Más Vale Tarde), Onda Cero (La Brújula), Castilla y León Televisión (Espacio Abierto y Noticias Medianoche) y Telemadrid (Kilómetro 0), destacando en su defensa de la función y el servicio público.

Por los asistentes se considera que tal perfil se encuadra entre el que han de poseer los premiados, en consecuencia, se acuerda **POR UNANIMIDAD** otorgar el Premio a Don José María Crespo Lorenzo, considerando su condición de funcionario de habilitación nacional, sumada a su notable trayectoria profesional: Ha participado en la política española tanto nacional, autonómica, como local; en procesos de elaboración de normativa; es Director general de un importante medio de comunicación, y participa habitualmente en otros medios como analista político, manteniendo siempre un leal compromiso con los servicios públicos y la función pública



CLASE 8.^a



0M4127254

Sexto. – PROYECTO DE CONTROL INTERNO.

Por la Sra. Ortega Jiménez se expone el contenido del Proyecto de Control Interno que contiene las actuaciones del Consejo General para facilitar la aplicación de manera homogénea en el ámbito local del Real Decreto 424/2017, de 28 de abril por el que se regula el régimen jurídico del control interno de en las entidades del sector público local elaborado por la Comisión de Control de la que es responsable, contenido aprobado en reunión mantenida el día anterior en la sede del Consejo. La Comisión Ejecutiva toma conocimiento del mismo, siendo el contenido del proyecto el siguiente:

Proyecto de Control Interno:

La aprobación del Real Decreto 424/2017 supone un punto de inflexión muy importante que debe hacernos reflexionar como colectivo en el modo en el que se están realizando algunas de las funciones que la normativa nos atribuye, y cuyo alcance debe trascender a las concretas del órgano de control interno que se ve directamente afectado por la norma, abarcando a toda la organización, en la que también prestan funciones reservados otros habilitados, ya que el control interno se efectúa sobre expedientes en los que existen distintas responsabilidades a cargo de los diversos intervinientes o de sus diversos roles.

*De esta manera, consideramos que debe por parte del Consejo de COSITAL deben tomarse las decisiones necesarias para liderar **el proceso de definición del modelo de control interno en el ámbito local**, de manera que sea posible y se de la difusión necesaria en el colectivo a la definición del contenido de las funciones de los habilitados.*

1.1 OBJETIVOS DEL PROYECTO:

*1) El RDCIEL aclara que son los responsables del control interno en las entidades locales, los que deben definir el modelo de control **interno** que sea más acorde con los riesgos que existan en cada una de las organizaciones en las que prestan servicios, tras realizar un análisis de estos.*

*El objetivo más inmediato a corto plazo, por lo tanto, es la puesta a disposición de los compañeros de herramientas que les ayuden a realizar ese análisis, incluyendo en la medida de lo posible, modelos de **expedientes que les ayuden a definir ese modelo de control interno**, con especial atención en los municipios de menos de 5.000 habitantes, para los que el propio RDCIEL prevé un modelo simplificado, y para lo que debería ser posible realizar también un análisis de riesgos más sencillo, a la vista de que la estructura organizativa se agota muchas veces en el propio habilitado.*

Para la consecución de este primer objetivo, es estratégica una colaboración estrecha con la IGAE, entidad que ha redactado la norma y a la que se debe consultar si la interpretación que COSITAL realice de sus diversos preceptos, es la adecuada a los objetivos que se marcó en el momento de su elaboración. Esta relación garantizará que la implementación sea adecuada a la diversidad del régimen y la planta local, al mismo tiempo que descubrirá las dificultades más importantes y por lo tanto las necesidades de mejora, tanto en el colectivo como en la propia norma. Servir de este modo de vehículo transmisor entre el colectivo y el intérprete auténtico de la norma tiene ventajas tanto para los aplicadores jurídicos que pueden canalizar sus dudas y problemas a través de una única entidad, como para los autores de la norma, que reciben tras su valoración y análisis de una manera aglutinada y resumida la información sobre el impacto de la norma. COSITAL, como interlocutor representativo de todo el colectivo, con carácter estatal, con carácter público y vocación de permanencia, garantiza que puede cumplir esta tarea de manera satisfactoria.

- 2) *Una vez determinado y aprobado en la organización, ese modelo de control que ha de aplicarse en ella, las actuaciones del PCI deben orientarse hacia su perfeccionamiento, de modo que su ejecución pueda llevarse adelante por el órgano interventor, **apoyando a este y también al resto de los habilitados y funcionarios de la Corporación**, a que contribuyan su desarrollo, para orientar su mejora continua, logrando en el plazo marcado en el RDCIEL los objetivos cuantitativos que se proponen en esa norma, en cuanto a porcentaje de presupuesto controlado.*

Se podrán, para lograr este objetivo, diversificar las acciones en distintas direcciones, relacionándose con otros objetivos de la institución también. A medida que el proyecto evolucione y las necesidades reales del colectivo puedan ser manifestadas a través de los cauces de comunicación permanentes que se establezcan, para darles una adecuada respuesta. Los objetivos parciales a conseguir tras la determinación del modelo de control serán:

- a. ***Definir la función de control interno de modo homogéneo** en el ámbito local, buscando criterios comunes y un **punto de unión para el debate**, aglutinando la **representación del colectivo** y de las diversas opiniones que pueden existir en relación con la interpretación de alguna situación.*

Puesto que en el ámbito, el principio de jerarquía en la transmisión de instrucciones no existe, y no existe un Interventor General que establece las directrices a seguir para todo el colectivo, se tratará de elaborar recomendaciones con el criterio de actuación que se considere más ajustado a la interpretación de la concreta situación, a la vista de las posibles soluciones y la doctrina tanto de la IGAE como de los órganos consultivos que se cuente en relación con el supuesto, que serán públicas y se pondrán a disposición de todos los usuarios.

- b. ***Limitar los conflictos en el ejercicio del control interno**, a través de la aprobación de una propuesta de adaptación del acuerdo de consejo de Ministros que desarrolla el control de la IGAE, que se mantendrá en todo momento actualizada y contará con apoyo técnico suficiente para su implementación y desarrollo tanto en entes de reducida dimensión como en entidades locales de mayor tamaño.*



CLASE 8.^a



OM4127255

Se elaborará un acuerdo de adaptación, así como las fichas de control necesarias en desarrollo de este acuerdo que puedan servir como base para guiar al órgano de control interno en el ejercicio de sus funciones, pero también a los diversos intervinientes en el expediente, de su contenido esencial, lo que entendemos es una información que contribuye a mejorar el control de manera global en la organización.

- c. *Establecer con claridad el procedimiento a seguir para la **aplicación del art 218 LRHL**, tratando, en colaboración de cuantos organismos sea necesario, que los órganos de tutela financiera tengan una visión homogénea de la función de control interno en el ámbito local, de modo que sus resoluciones sean consistentes.*

Se mantendrá en la medida en que se disponga de resoluciones, una base de datos con estas resoluciones a disposición de la totalidad de los Colegiados dentro del Portal de Control de Network y se realizarán cuanta actuaciones estén al alcance de COSITAL para unificar los criterios que puedan ser divergentes en el juicio de situaciones similares.

- d. ***Fortalecer tanto al Consejo General en sus funciones**, destacando su representatividad del colectivo y poniendo en valor su capacidad de transmisión de orientaciones y recomendaciones, **como el contenido de los portales y observatorios de COSITAL-NETWORK**, que será la red que cubrirá las distintas manifestaciones del control interno, tanto en su modalidad de función interventora como de control financiero, a través de la específica creación de un Portal de Control Interno.*

1.2 POSIBLES ACTUACIONES A REALIZAR PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS.

Para la consecución de los objetivos señalados, es preciso trabajar para el establecimiento de las bases del proyecto y sin perjuicio de su desarrollo posterior, como mínimo en dos direcciones:

OBJETIVO 1. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN MODELO DE CONTROL EN LOS ENTES LOCALES. INCIO DEL PROYECTO DE CONTROL INTERNO.

Según se prevé en el RDCIEL, partiendo de un análisis de riesgos de la organización y de los medios con los que cuenta, el Interventor definirá su modelo de control, determinando la modalidad de ejercicio de la función interventora (ordinaria o limitada a requisitos básicos) y propondrá al Pleno el Plan de control financiero a desarrollar en el ejercicio.

- 1.2.1. *En relación con este planteamiento, es importante tener en cuenta que el propio RDCIEL prevé en su artículo 39 un modelo de control simplificado para municipios que se encuentren en el ámbito de aplicación de la instrucción de contabilidad simplificada. A estos efectos, creemos importante tener en cuenta que más del 50% de los municipios españoles no llegan a 1000 habitantes, y únicamente el 15% superan los 5.000, por lo que, aunque el modelo del artículo 39 esté abierto para su concreción por cada entidad local, en ejercicio de su autonomía y tras su análisis de riesgos, nos parece conveniente hacer una propuesta simplificadora (aportando un expediente completo para el establecimiento de ese modelo de control interno), que tras su examen por la IGAE, pueda ponerse a disposición de los entes locales, que podrán tomarlo como referencia en lo que se ajuste a las características de su organización.*
- 1.2.2. *Es necesario además contar con una adaptación del Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueban los requisitos esenciales para el ejercicio de la función interventora limitada –ACM- (y que podría utilizarse también como guía en caso de ejercicio de la función interventora en su modalidad ordinaria, y en su caso, como catálogo de supuestos de reparo con efectos suspensivos).*

Una vez se disponga del texto, se remitirá a la IGAE, y si no existen objeciones por su parte, y se considera que cumple lo establecido en el RDCIEL, se aprobará por la Comisión Ejecutiva.

De esta manera se instrumentaría la colaboración entre ambas instituciones por canales ordinarios, presentando a dicho órgano el modo en el que COSITAL va a trabajar con el apoyo a su implementación y difusión. Partiendo de que la función interventora se configura en la normativa como un control de ajuste a la legalidad del expediente, y contando con que desde hace años funciona en el seno del Colegio Nacional en Proyecto Esperanto, de COSITAL NETWORK.

*El apoyo a los habilitados para la aplicación práctica de la adaptación del ACM una vez definido, consistirá en la utilización de unas fichas con los puntos recogidos en el acuerdo para cada tipo de expediente, acompañadas de unas sucintas guías que identifiquen el análisis a realizar para cada uno de los elementos a revisar, acompañado cuando sea posible de doctrina que pueda aclarar la interpretación del supuesto. El mantenimiento de las fichas y elaboración de materiales, se dividirá, de acuerdo con las distintas materias que aborda el ACM en la red de espacios especializados existentes en NETWORK, el que existen diferentes equipos que van a atender las demandas de los compañeros y van a poder presentar analizar la problemática en la aplicación de la adaptación del ACM, **sobre una muestra de usuarios de ámbito nacional, que permitirá su paulatino ajuste al ámbito local, todo ello de manera coordinada con la IGAE, a la que se dará cuenta, con la periodicidad que sea necesaria de las conclusiones que se van obteniendo: extremos con mayores dificultades en su control, los que generan mayor conflictividad en el ámbito local,***



OM4127256

CLASE 8.ª

Las entidades que cuentan con acceso a los Observatorios pueden acudir a la Jornada anual del mismo, hacer consultas, descargarse modelos, manuales y permanecer permanentemente informado sobre las materias de cada uno de ellos. A partir de estos espacios en los que los compañeros comparten sus dudas en relación con la legalidad material de dichos ámbitos, su complemento lógico es analizar en ellos también las facultades de control del interventor en ejercicio de la función interventora, asociada al cumplimiento de la legalidad del expediente.

Todos los observatorios están ofreciendo ya cursos de duración breve y otros de duración más larga. El contenido en documentación que se facilita a los alumnos, puede equivaler con ciertas adaptaciones a las guías de la IGAE (libros de alrededor de 300 páginas), esto es, los cursos largos, en los que debería añadirse la función interventora del ACM, serían algo así como la formación práctica adaptada a una guía en la que se analizarían los distintos expedientes de una materia (contratos, subvenciones, personal, fundamentalmente).

1.2.3. *El control financiero se instrumenta a través del **Plan anual** que ha de aprobarse por el Pleno local a propuesta del órgano interventor.*

Su complejidad y la necesidad de coordinar actuaciones que puedan estar incluidas en ese plan que puedan realizarse en otros observatorios (el Observatorio de Endeudamiento ha preparado 13 modelos de informes para el control financiero) hacen necesaria la creación de un Portal de control interno, que se relacione de manera transversal con todos los observatorios de Network, de manera que exista coordinación en la definición de los distintos aspectos del control.

OBJETIVO 2. DESARROLLO DEL PCI EN EL FUTURO. RELACIONES CON TERCERAS ENTIDADES.

*Si conseguimos esta alianza con la IGAE y el Consejo estructura contando con la red de Network las actividades de mantenimiento y desarrollo del PCI, tanto de definición de las funciones del órgano interventor, como de su apoyo en dicho ejercicio, el Colegio se posiciona como **intérprete autorizado en esa materia**, de modo que las relaciones que se establezcan con terceros ajenos al Colegio se pueden realizar desde una posición de más representatividad, consiguiendo canalizar las valoraciones de unos dos mil usuarios que actualmente utilizan los servicios de COSITAL NETWORK.*

En el futuro serán precisos varios tipos de actuaciones:

- 1) **Determinación de una estructura definitiva del Portal de Control Interno.** Además de ser preciso nombrar un responsable que cumpla con los acuerdos de la Comisión Ejecutiva sobre incompatibilidades, debe estar dimensionado también de manera adecuada para dar satisfacción a la demanda que generen los compañeros, atendiendo a la carga de trabajo que pueda tener, que en este momento inicial se prevé importante.

De acuerdo con la Disposición Transitoria única del RDCIEL, las auditorías de cuentas previstas en el artículo 29.3.A) se realizarán sobre las cuentas anuales cuyo ejercicio contable se cierre a partir de 1 de enero de 2019, por lo que su contratación, en caso de ser necesaria, deberá realizarse en ese ejercicio 2019, lo que deja más espacio de tiempo a los trabajos en este ámbito, que también será crítico. Por otra parte, la necesidad de realizar control financiero permanente (control posterior, pero a la IGAE le gustaba más esa denominación), también supondrá la necesaria elaboración de materiales que completen los realizados para la función interventora.

- 2) **Definir un programa de formación continua.** La disposición adicional tercera del RDCIEL, en relación a la formación de los funcionarios que deben realizar estos controles, dispone que estos están obligados a seguir los cursos y realizar las actividades de formación continuada necesarias para asegurar un nivel suficientemente elevado de conocimientos teóricos, cualificaciones y valores profesionales. Por otra parte, la Intervención General de la Administración del Estado analizará las necesidades de formación y programará las actuaciones necesarias con los centros públicos especializados en la materia

Por lo tanto, nuestro primer interlocutor ha de ser la IGAE, pero ello no impide que podamos llevar una propuesta en esta materia, en lugar de esperar a que esta se nos haga como Colectivo, puesto que en este momento, y debido a que aún no está en vigor el RDCIEL, tenemos más información en relación con el ejercicio de las funciones de control en el ámbito local. Puesto que el Decreto señala que la IGAE diseñará formación con los centros públicos especializados en la materia, parece que se dirigirá al centro con el que habitualmente está realizando la formación para sus funcionarios: el IEF (http://www.ief.es/formacion/planes_formacion.aspx).

Los ámbitos que están siendo incluidos en esa formación permanente son (http://www.igae.pap.minhulp.gob.es/sitios/igae/es-ES/ClnPublicaciones/ClnPublicacionesLinea/Documents/MIGAE_VFinal.pdf, página 189)

- Auditoría pública y control financiero
- Contabilidad
- Informática
- Otras normas.

Expuesto así, el ámbito por lo tanto es reducido, parte de las materias ya se están desarrollando con éxito desde NETWORK (contabilidad, que incluso cuenta con un Máster) y en otras la formación del IEF no es compatible en su mayor parte con los procesos locales (Informática).



CLASE 8.^a
Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas



OM4127257

Por eso, quizá fuera factible la colaboración con otros entes públicos o privados, siempre desde un planteamiento previo a la IGAE, de modo que la confianza y coordinación que es necesario mantener con dicho órgano se mantuviera, intentando también por otra parte y si no es posible entrar en la formación del IEF (hemos de pensar que están atendiendo en la actualidad a unos 1.300 funcionarios y en el ámbito local la cifra podría triplicarse), podríamos poner a disposición de la IGAE la plataforma de COSITAL para la definición de cursos en materia de Auditoría, que será una de las áreas con mayor demanda en el futuro.

- 3) **Posicionar a COSITAL como institución que representa los intereses de un colectivo de funcionarios**, más allá de sus concretos representantes. En esta materia sobre todo, puesto que los lazos que se establezcan serán a largo plazo, me parece importante que cualquier tipo de participación o reunión se notifique a la entidad estableciendo cauces permanentes de colaboración.

Se valora muy positivamente la creación de alianzas y sinergias con los OCEX, con los que deberá tratarse de estrechar la colaboración en materias que puedan ser de interés común, ofreciendo nuestra plataforma para dar difusión a sus informes, conclusiones u otras cuestiones que puedan ser de interés, y a la vez, intentando exponer la problemática del control interno en el ámbito local, de modo que puedan valorarla, y ofrecer recomendaciones sobre las áreas de riesgo más importantes que se detecten.

Asimismo, COSITAL se posicionará como ente representativo de los intereses de los funcionarios con habilitación, en cualquier entidad que pueda incidir de manera significativa en el ejercicio de las funciones reservadas, tratando en todo momento de garantizar su adecuado cumplimiento y la difusión de su alcance y contenido, y asesorando y orientando en relación con las posibilidades de colaboración existentes.

Séptimo. – PROTOCOLO DE ACOSO.

Pasan a tratarse las alegaciones presentadas al Protocolo de actuación de protección integral de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional redactado, cumpliendo el encargo de la Comisión Ejecutiva, por el Sr Castiñeira Piñeiro con la colaboración del Sr Casas Avilés. Texto y alegaciones con su motivación han sido remitidas a los integrantes de la Comisión Ejecutiva.

Se han presentado un total de 23 alegaciones. Analizadas éstas por el autor del trabajo por el mismo se admite la inclusión de todas, menos las alegaciones números 4, 5, 6, 12, 20, 21 y 22 que entiende han de someterse a la votación de la Comisión Ejecutiva.

Se abre un debate entre los asistentes, sometiéndose a votación las citadas alegaciones menos la alegación número 22 que es retirada, resultando aprobadas todas las alegaciones **POR UNANIMIDAD**, con excepción de la alegación número 4, que lo es **POR MAYORIA con una abstención y ningún voto en contra**. La alegación número 6 se aprueba, condicionando tal aprobación a la modificación de la redacción del artículo 5 al que afecta, en el sentido de añadir que la creación de la figura en dicho artículo recogida del Responsable territorial de salud laboral en cada Colegio Territorial ha de ser facultativa y en la medida que los Colegios puedan.

Por los asistentes se quiere hacer constar la felicitación a los Sres. Castiñeira Piñeiro y Casas Avilés por el magnífico trabajo que han llevado a cabo.

Concluido el debate de este punto han de abandonar la sesión la Sra. Ortega Jiménez y los Sres. Biosca López y Merino Estrada, quien delega su voto en el Sr Pérez López.

El texto definitivo del Protocolo de actuación de protección integral de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional resulta ser el siguiente:

Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (en adelante SITAL) no son ajenos a fenómenos de acoso laboral y otras situaciones de violencia física o psíquica que están padeciendo distintos funcionarios públicos y que están conllevando un menoscabo grave en su salud física o psíquica, con el agravante de que las funciones que desempeñan conllevan una gran responsabilidad y relevancia para el correcto funcionamiento de las entidades locales, lo que implica que cualquier injerencia en su bienestar se traduzca en una perturbación relevante para estas.

La Constitución Española garantiza el derecho a la igualdad, así como la integridad física y moral en su artículo 14. La proyección de este precepto es extraordinaria, siendo uno de los pilares en los que se asientan actualmente los Estados democráticos y sociales. Una dimensión que está adquiriendo una enorme transcendencia es su aplicación al ámbito laboral. Este principio-derecho implica que todos los funcionarios o trabajadores tienen derecho a trabajar sin ningún tipo de discriminación y garantizándose su integridad física y moral. Cuando se acosa laboralmente a un funcionario público, se le está lesionando este derecho fundamental tanto en su vertiente de igualdad como en la de garante de su integridad física y moral. De hecho, un aspecto nuclear a tener en cuenta es que la norma suprema de nuestro ordenamiento no pretende tutelar únicamente el trabajo frente al acoso laboral sino toda situación de trabajo en la que el empleado puede ser menoscabo psíquicamente y físicamente.

Debe tenerse en cuenta que este derecho fundamental de los empleados públicos, supone la correlativa obligación de los poderes públicos de adoptar todas las medidas necesarias, adecuadas y proporcionadas para garantizar una protección eficaz de estos en el ejercicio de sus funciones.



OM4127258

CLASE 8.ª

No obstante, la práctica está demostrando que se están menoscabando la salud de los trabajadores sin que se adopten medidas eficaces y pertinentes para impedirlo. Es cierto, no obstante, que a nivel legislativo se han ido estableciendo diversas normas que tratan de garantizar la efectividad de este derecho a la salud laboral. De modo especial, destaca la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, que consagra el derecho de los empleados públicos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 14) con el correlativo deber de los empresarios de garantizar esta protección frente a los riesgos laborales. Esta norma constituye sin duda la piedra angular sobre la que se edifica la protección de la salud laboral de los empleados en general, jugando un papel destacado la obligación de los empresarios de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, en el que se deben evaluar los riesgos laborales y establecer medidas concretas para neutralizarlos.

En el ámbito público, en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público se consagran, entre otros, los derechos de los empleados públicos que tratan de tutelar esta vertiente de salud, en particular los siguientes:

- El derecho al respeto a su intimidad y a la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso moral y laboral.
- El derecho a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.
- El derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además de las normas expuestas existen un conjunto de disposiciones dedicadas a tutelar la salud y seguridad laboral de los trabajos en los distintos niveles de gobierno (europeos, estatales, autonómicos e incluso locales).

No obstante, lo cierto es que la práctica demuestra como diversos profesionales, entre ellos SITAL, están viendo menoscabando los derechos antes expuestos, siendo insuficiente la respuesta jurídica para tutelar a estos en el desempeño de sus funciones.

Dentro de las formas de vulnerar la salud laboral, destaca especialmente el acoso laboral. Es un tema delicado. En primer lugar, porque implica una forma de abuso de poder que provoca graves daños a sus víctimas. Y, en segundo lugar, porque su combate pone al descubierto las tripas y miserias del sistema político y administrativo de las Entidades Locales españolas. Pero no debemos eludirlo, sino actuar con guante de seda y mano de hierro, en la medida en que afecta al colectivo de SITAL, y al conjunto de cargos electos locales, democráticamente elegidos.

El artículo 205 del Reglamento de Funcionarios de la Administración Local de 1952 establecía que: "No serán ejecutivas las sanciones que la Corporación Local imponga a sus Funcionarios con habilitación de carácter nacional, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que dichos funcionarios hubiesen formulado advertencia expresa de ilegalidad contra algún acto o acuerdo de la corporación".

Esa importante prevención ya no se encuentra vigente, pero bien podría constituir la alegación inicial a cualquier situación de acoso (y, en su caso, expediente disciplinario) vivida por un SITAL.

Hoy día, nos encontramos en una fase de “estabilización” del fenómeno del acoso laboral (en lengua inglesa, moobing). Estamos ante un riesgo laboral que llevan padeciendo los SITAL desde hace lustros, pero al que hoy las diferentes resoluciones judiciales de los juzgados y tribunales españoles están haciendo frente desde los distintos órdenes: penal, contencioso-administrativo, y social (con sentencias más favorables al colectivo de SITAL, y desde perspectivas originariamente desconocidas, especialmente en el orden social).

Ante esa situación de desamparo e insuficiencia de los medios legales para proteger a los SITAL, no pueden permanecer inactivos los Colegios profesionales de habilitados nacionales. De hecho, la principal razón de ser de cualquier entidad de base corporativa, como son los Colegios profesionales es velar porque sus profesionales desempeñen sus responsabilidades en condiciones adecuadas y dignas, y no existe forma más agresiva de menoscabar las condiciones de estos que atentar contra su salud física o psíquica. De hecho, se puede afirmar que la mayor lesión a los intereses profesionales de un colegio se produce cuando se ataque la base personal de sus miembros. Si los miembros no pueden ejercer sus profesiones es indiferente el resto de aspectos que disciplinan su estatuto jurídico.

En este sentido los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local son conscientes que su principal responsabilidad es garantizar o por lo menos reforzar los instrumentos que permitan proteger a estos empleados públicos en el ejercicio de sus funciones. En este sentido, se considera conveniente y necesario establecer un protocolo de actuación por parte Consejo General de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (en adelante, Cosital), que permita proteger de la forma más eficaz posible a los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local frente a posibles lesiones de su salud laboral teniendo como ejes fundamentales:

- Disciplinar la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para prevenir y remediar posibles situaciones de menoscabo de la salud laboral de los SITAL.*
- Establecer los principios rectores de la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para garantizar la protección eficaz de sus colegiados.*
- Dotar de un instrumento público y conocido a los SITAL, que suponga una mejora relevante en su seguridad laboral en el ejercicio de sus funciones.*
- Ayudar de modo real y efectivo a los habilitados nacionales, para que puedan afrontar situaciones que menoscaben su estado de salud y la complejidad de los posibles conflictos interpersonal en sus relaciones laborales.*

El presente protocolo se articula en cuatro capítulos: disposiciones generales, procedimiento, medidas preventivas y vigencia, suspensión y revisión.

El primero de los capítulos tiene por objeto regular los aspectos comunes del protocolo, comenzando por su objeto que es garantizar una protección eficaz de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local en el ejercicio de sus funciones cuando se produzcan situaciones que puedan menoscabar su salud laboral.



CLASE 8.^a



OM4127259

El presente protocolo se articula como obligatorio para el Cosital y potestativo para los Colegios Territoriales. Es de esperar que la amplia mayoría se adhieran al mismo, que es lo deseable y lo que garantizará virtualidad al mismo, pero se prefiere para respetar su autonomía organizativa que estos decidan su adhesión expresa, que imponerle su cumplimiento. Esta adhesión es lo que permitirá extender su aplicación a sus colegiados. En todo caso, lo que sí existe es la obligación de colaborar por parte de todos los colegiados y Colegios para garantizar el buen fin del mismo.

Para garantizar la aplicación del protocolo es imprescindible crear unos nuevos órganos. En este sentido, se crean tres:

- *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL).*
- *Los Servicios jurídicos y psicológicos de Cosital.*
- *El Responsable Territorial de Salud Laboral.*

La CADL es el órgano superior de este protocolo, que, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva, es el encargado de tomar las decisiones fundamentales para garantizar el impulso y la aplicación del mismo. Entre sus funciones, destacan la de interpretar y asegurar su cumplimiento. Se opta por una composición reducida, de solo tres miembros para conseguir que sea ágil y rápido su funcionamiento. Asimismo, para garantizar la máxima celeridad y eficacia de su actuación, se permite que se atribuyan casi todas sus facultades a un miembro de esta, que se denominará Delegado de la Comisión. Es más, la regla general será delegar las facultades de la Comisión en el Delegado.

Se pretende que personas especialistas en la materia asesoren y propongan las decisiones más adecuadas para proteger a los colegiados en el ejercicio de sus funciones.

Y, por último, para canalizar las relaciones con los colegiados y los Colegios Territoriales se faculta a los Colegios adheridos para nombrar un responsable territorial de salud laboral. Este asumiría esencialmente las funciones que en este protocolo se le atribuyen al Colegio Territorial.

En el artículo 7 del protocolo se establecen doce principios que deben articular y regir la protección laboral de los colegiados, destacando primordialmente dos: el principio de protección eficaz de los habilitados nacionales, que es el rector y eje de la interpretación y la aplicación del protocolo así como el de primacía de la voluntad colegial para asegurar que se tenga muy en cuenta los deseos del colegiado en las tomas de decisiones, dado que lo esencial es el bienestar laboral del funcionario.

El artículo 8 del protocolo hace referencia a la necesidad de que los costes que impliquen la aplicación del presente protocolo se distribuyan entre Cosital, los Colegios Territoriales adheridos y los colegiados que se beneficien de modo directo en la proporción que fije la Comisión Ejecutiva de Cosital. Es evidente que la implementación del protocolo supone un enorme gasto y para afrontarlo se parte de una justa distribución del mismo entre los distintos actores, si bien debe asegurarse que no sea excesiva la aportación de los colegiados.

El último artículo del capítulo primero del protocolo hace referencia la necesidad de que la relación entre los distintos actores del mismo se realice por medios electrónicos.

En el capítulo segundo del protocolo se ordena el procedimiento que se debe seguir cuando se solicite una situación de menoscabo de la salud laboral.

El procedimiento diferencia cuatro fases: iniciación, instrucción, audiencia y resolución.

Junto a las fases anteriores, permite que se puedan adoptar medidas cautelares en cualquier momento para asegurar el bienestar laboral del colegiado.

La iniciación, representa el medio por el que el colegiado pone en conocimiento la posible existencia de una situación de menoscabo de salud y supone la aportación por este de una primera relación de información que permita determinar si los hechos son de tal entidad que merece una tutela específica colegial. Esta admisión será decidida por la CADL, previo informe de los Servicios especializados.

Con la solicitud de iniciación se considera importante que se aporte un test acoso y una encuesta para poder determinar desde un primer momento si se está ante la forma más grave de atentado de la salud laboral, como es el acoso moral laboral.

La fase de instrucción debe caracterizarse por su flexibilidad, en el sentido de no tasar las actuaciones que se deben seguir, con el límite de que deben ser las adecuadas para precisar los hechos y la necesidad de que se realice una entrevista al interesado.

En esta etapa se apuesta por una profesionalización y por eso se le atribuye la dirección y el impulso a los Servicios jurídicos y psicológicos de Cosital, dado que son los que mejor conocerán como actuar. Asimismo, estos deben contar con la colaboración de los responsables territoriales de salud laboral y del propio colegiado para garantizar una correcta instrucción.

A la vista de la instrucción, los Servicios jurídicos y psicológicos deberán formular propuestas y conclusiones que básicamente pueden ser la de estimar que existe un menoscabo de la salud laboral del Secretario, Interventor, Tesorero de Administración Local, o que se debe desestimar la solicitud por falta de objeto, insuficiencia de indicios o pruebas o porque durante su tramitación se resolvió la solicitud.



CLASE 8.ª
CIVIL CADL



OM4127260

Si los Servicios jurídicos y psicológicos estiman que procede estimar la solicitud deberán proponer una o varias medidas, entre las que revisten especial interés la de acordar el ejercicio de acciones judiciales o requerir la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, es de destacar que el catálogo de medidas que se puede adoptar se deja abierto para garantizar la eficacia de la resolución.

Como se pretende primar la voluntad colegial, de las conclusiones y propuestas de los Servicios jurídicos y psicológicos se dará audiencia al colegiado para que manifieste lo que considere oportuno.

Finalmente, el procedimiento será resuelto por la CADL, que podrá aceptar las conclusiones y propuestas formuladas e incluso las alegaciones del colegiado o separarse de sus criterios. En todo caso, esta podrá acordar realizar actuaciones complementarias para garantizar el acierto de la resolución.

En el capítulo tercero se establecen hasta once medidas de carácter preventivo para evitar o mitigar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, entre las que se pueden resaltar cuatro:

- *El establecimiento de un servicio de información y consultas en materia de salud laboral a los colegiados. A través de este servicio, los colegiados podrán de manera permanente obtener información para prevenir o solucionar sus problemas de salud laboral que se susciten o puedan surgir.*
- *El establecimiento de un premio denominado Themis, en honor a la diosa griega de la justicia, para destacar a las personas o entidades que con su actuación contribuyen al bienestar laboral de los habilitados nacionales. La denominación de Themis se justifica porque los que contribuyen al bienestar laboral de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local garantizan un mejor funcionamiento legal y democrático de las entidades locales y, por lo tanto, ayudan de modo real y decisivo a un funcionamiento más justo de esta, alejado de arbitrariedades*
- *Intentar que se reforme el ordenamiento jurídico para que se recoja un permiso para los que sufran acoso laboral, puedan, con plenitud de derechos retributivos, disfrutar de un descanso para que se recuperen de este tipo de situaciones. Su otorgamiento sería por una entidad diferente a la local, como la Comunidad Autónoma y para garantizar la imparcialidad de su otorgamiento, debería obtenerse el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su concesión.*

El último capítulo se dedica a las cuestiones de vigencia, suspensión y revisión.

La vigencia del protocolo es indefinida. Su suspensión se prevé para los Colegios Territoriales que no estén al corriente de sus obligaciones derivadas del presente protocolo, así como para los colegiados que no estén al corriente de sus obligaciones con su Colegio Territorial.

Asimismo, teniendo en cuenta el carácter dinámico de la sociedad actual, se establece la obligación de revisión cada dos años del presente protocolo para garantizar su adecuación.

Por último, el protocolo se cierra con una disposición adicional, en la que se faculta a la Comisión Ejecutiva a adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar que se cumple el presente protocolo.

Por otro lado, en el presente protocolo se recogen una serie de anexos que son cuatro:

- Test de existencia de acoso moral laboral.*
- Encuesta para la detección y prevención de presiones, coacciones y acoso moral laboral a SITAL.*
- La mediación.*
- Listado de conductas que constituyen (o no) acoso laboral*

El último anexo se recoge para que los colegiados tengan claro ejemplos de conductas que constituyen o no acoso moral laboral.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El objeto de este protocolo es establecer los principios y normas que rigen la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para conseguir una protección eficaz de los colegiados en el ejercicio de sus funciones frente a situaciones que supongan un menoscabo de su salud laboral, en particular en los casos de acoso moral laboral.

Artículo 2. Obligatoriedad, adhesión de los Colegios Territoriales y ámbito

- 1. El presente protocolo es de obligado cumplimiento para el Consejo General de Colegio Oficiales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local, así como para aquellos Colegios Territoriales que voluntariamente se adhieran.*
- 2. La adhesión del Colegio Territorial deberá ser mediante un acuerdo expreso de alguno de sus órganos colegiados, ya sea la Asamblea o la Junta de Gobierno u órganos equivalentes. Una vez que un Colegio Territorial se adhiera a este protocolo deberá permanecer vinculado al mismo como mínimo por un período de un año.*
- 3. La adhesión de un Colegio supone la asunción de todos los derechos y obligaciones que derivan del presente protocolo, así como de los acuerdos que deriven o se dicten en cumplimiento del mismo.*



CLASE 8.ª



OM4127261

4. *La desvinculación de presente protocolo por un Colegio Territorial debe ser mediante acuerdo expreso de uno de sus órganos de gobierno colegiados debiendo comunicarse a Cosital con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que pretenda que surta efectos la misma. En todo caso, hasta el momento en que se produzca esa desvinculación, el Colegio estará obligado a hacer frente a todas sus obligaciones, especialmente de índole económica.*
5. *El presente protocolo beneficiará y se aplicará a los colegiados que estén de alta en los Colegios Territoriales que estén adheridos al mismo.*
6. *Sin perjuicio de la voluntariedad en la adhesión, todos los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los colegiados deberán colaborar de modo activo para el buen fin del presente protocolo.*

Artículo 3. Órganos

Para el cumplimiento de este protocolo se crean tres órganos: la CADL, los Servicios jurídicos y psicológicos del Consejo General y un responsable territorial de salud laboral de cada Colegio Territorial. Además de estos órganos específicos, se implicarán en la aplicación del presente protocolo los propios de los Colegios de habilitados nacionales.

Artículo 4. Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL)

1. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad es el órgano que, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, es el encargado de impulsar, dirigir, interpretar, y garantizar el cumplimiento del presente protocolo, así como de realizar un análisis periódico de su efectividad para el cumplimiento de sus fines, proponiendo las modificaciones que considere oportunas para garantizar una mejor tutela de la salud laboral de los habilitados nacionales.
*Para el cumplimiento de sus responsabilidades deberá ejercer las competencias mencionadas en el presente protocolo, así como cualesquiera otras que sean necesarias y adecuadas.**
2. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad estará formada por tres habilitados nacionales, que serán nombrados y separados libremente por la Comisión Ejecutiva de Cosital, que a su vez determinará quién actuará como Presidente y Secretario.*
3. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad se podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia.*

4. *Para la válida celebración de las sesiones de la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad se requiere la asistencia del Presidente y Secretario.*
5. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad podrá designar entre sus miembros a un responsable atribuyéndole todas las facultades y funciones que considere convenientes, salvo la de proponer la modificación del presente protocolo. Este responsable se denomina Delegado de la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad.*
6. *Con carácter general, la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad atribuirá al Delegado de este órgano sus facultades y actuará a través de este para garantizar la máxima celeridad y eficacia de sus decisiones.*
7. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad podrá elevar propuesta de reglamento interno de funcionamiento a la Comisión Ejecutiva del Consejo General para su aprobación.*
8. *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad podrá asignar cometidos para cuestiones puntuales, previo consentimiento del interesado, a cualquier otro miembro de la Comisión Ejecutiva, aunque no pertenezca a la Comisión Anticorrupción.*

Artículo 5. Servicios jurídicos y psicológicos de Cosital

Con independencia del apoyo jurídico y psicológico que puedan prestar tanto la CADL como el responsable territorial, y el resto de compañeros que colaboren en sus cometidos, así como de las prestaciones que al efecto se reconozcan a la persona afectada por la Seguridad Social y el Seguro Colegial de Asistencia Sanitaria, el Consejo General asume el compromiso de facilitar al interesado, por si éste considerase conveniente el uso de sus servicios, contactos de varios profesionales, tanto juristas como psicólogos, expertos de reconocido prestigio, en materia de acoso moral laboral.

Artículo 6. Responsable Territorial de Salud Laboral

1. *Cada Colegio Territorial podrá designar un responsable en materia de tutela de la salud laboral, denominado Responsable Territorial de Salud Laboral, que deberá ejecutar las acciones que se establecen o deriven del presente protocolo en relación a los Colegios Territoriales.*
2. *Si existe conformidad entre varios Colegios Territoriales estos podrán designar a un único Responsable compartido.*
3. *El Responsable Territorial de salud laboral deberá contactar con el interesado periódicamente y con los compañeros de su entorno personal y geográfico con el fin de prestarle el apoyo personal imprescindible y la ayuda necesaria para, si fuera posible, evitar el síndrome de soledad y aislamiento que conlleva el acoso moral laboral, tratando de que no merme su autoestima personal y profesional, estableciendo a tal efecto un plan de actuación con la colaboración de las personas que se consideren más adecuadas.*
Entre las medidas a adoptar sería conveniente la asistencia a Plenos de grupos de compañeros, en apoyo de la persona afectada, escritos, notas de prensa, comidas de compañeros, paseos, reuniones, llamadas telefónicas periódicas para interesarse por su salud y cualesquiera otras que se consideren conveniente.



CLASE 8.ª
INSTRUMENTACIÓN



OM4127262

El Presidente y la Junta de Gobierno del Colegio Territorial vigilarán que dichas medidas se lleven a cabo en beneficio de la salud laboral de la persona afectada.

Artículo 7. Principios rectores

1. Se establecen como principios rectores del presente protocolo los siguientes:

a. El principio de protección eficaz.

Este es el principio rector del presente protocolo e implica que todas las actuaciones que se realicen deben estar destinadas a conseguir la protección más integral y eficaz del Secretario, Interventor, Tesorero de Administración Local que lo precise.

b. El principio de reparación.

Las actuaciones que se realicen deben ir orientadas a conseguir que se consiga la reparación más adecuada para el colegiado afectado.

c. El principio de primacía de la voluntad del colegiado y del interés profesional.

El principio de primacía de la voluntad del colegiado implica que las acciones concretas que se realicen deberán de efectuarse de conformidad con la voluntad del colegiado, que podrá vetar acciones concretas. No obstante, este principio tiene el límite en que cuando el interés profesional de la profesión lo exija primará este último sobre la voluntad particular del colegiado, si bien esto implicará una justificación objetiva y suficiente de que el interés profesional exige una actuación concreta, que además deberá ser adecuada para proteger los intereses profesionales.

d. El principio de prevención.

Este principio es esencial, porque se pretende no solo remediar situaciones de menoscabo de la salud laboral de SITAL, sino sobre todo crear condiciones para que estas no se produzcan o mitigar sus efectos.

e. El principio de confidencialidad.

En virtud de este principio todos los que intervengan en la aplicación del presente protocolo deberán guardar confidencialidad de la información que conozcan y que no sea pública y notoria, debiendo emplearla únicamente para el cumplimiento de los fines del presente protocolo y sólo podrán compartirla con los que intervengan en el cumplimiento del mismo, excepto autorización otorgada por el colegiado afectado.

f. El principio de interdicción de inmunidad.

El principio de interdicción de inmunidad implica que no se podrá emplear el presente protocolo con la finalidad de garantizar, proteger o justificar acciones u omisiones que se estimen flagrantemente contrarias al ordenamiento jurídico.

g. El principio de proporcionalidad.

Este principio implica que toda medida u omisión que se adopte debe ser la más adecuada e idónea para conseguir el fin de tutela eficaz de la salud laboral de los SITAL, de tal forma que no se admitirán acciones que vayan más allá de lo necesario para conseguirla.

h. El principio de colaboración económica.

La aplicación del presente protocolo supone un importante incremento del gasto, lo que implica que deben conseguirse los fondos necesarios para financiarlos. El principio de colaboración económica implica que deben contribuir todos los implicados en financiar su ejecución: Cosital, los Colegios Territoriales y los beneficiados directos del mismo. En todo caso, la cuantía que debe soportar el colegiado ha de ser muy inferior al valor de mercado del coste de los servicios.

i. El principio de celeridad.

En las situaciones de menoscabo de la salud laboral es primordial actuar con enorme rapidez, de tal forma que se deben realizar todas las actuaciones en el menor tiempo posible.

j. El principio de eficiencia.

Este principio implica que deben buscarse las soluciones que permitan conseguir los objetivos en el menor tiempo. En este sentido, se apuesta por las relaciones online para evitar gastos que se pueden evitar, como de traslados, de hoteles, etc.

k. El principio de diferenciación.

Este principio supone diferenciar entre el supuesto más grave de lesión de la salud laboral de los empleados, que es el acoso laboral y el resto de conductas que pueden menoscabar su integridad física o psíquica.

l. El principio de accesibilidad.

El Consejo General facilitará toda la información relacionada con el presente protocolo a través de su página web, de forma sencilla y entendible, debiendo los Colegios Territoriales adheridos facilitar su accesibilidad en su ámbito territorial.

2. La interpretación y aplicación del presente protocolo se realizará de conformidad con los principios anteriores.

La interpretación del mismo corresponderá a la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad, sin perjuicio de la supervisión por la Comisión Ejecutiva y de los recursos que contra sus resoluciones puedan interponerse”.

Artículo 8. Financiación

Como se ha expuesto, la ejecución del presente protocolo debe realizarse mediante una contribución económica de todos los implicados: Cosital, los Colegios Territoriales y los beneficiarios directos. La forma y términos de su contribución serán decidida por la Comisión Ejecutiva de Cosital mediante acuerdo que se hará público y se notificará a todos los Colegios Territoriales.

Artículo 9. Medios electrónicos

Las relaciones entre los distintos órganos, personas y entidades para el cumplimiento o desarrollo del protocolo se canalizarán principalmente por medios electrónicos.



CLASE 8.^a



OM4127263

CAPÍTULO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO

Artículo 10. Iniciación

1.- *El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito aportado por el colegiado o colegiada, o por las personas titulares de los representantes colegiales que tengan conocimiento de las conductas que supuestamente vulneren la salud laboral de los colegiados.*

Cuando el solicitante no sea la propia persona interesada, la Organización Colegial estará obligada a corroborar el caso para la iniciación de las actuaciones previstas en este protocolo.

2.- *El escrito indicando la posible lesión de su salud laboral se ajustará al modelo que establezca la Comisión Anticorrupción y para la defensa de legalidad, que deberá estar accesible a través de la página web corporativa colegial, cuyo contenido mínimo será el siguiente:*

- *Relación de datos personales del solicitante.*
- *Indicación de un correo electrónico para recibir comunicaciones.*
- *Relación resumida de hechos en los que basa su solicitud.*
- *Cualquier otra información que considere de interés el colegiado.*

3.- *Junto al escrito de solicitud, deberá presentar como documentación complementaria la siguiente:*

- *El resultado del test de acoso, que figura como anexo I.*
- *La elaboración y entrega de la encuesta del anexo II del presente protocolo.*
- *Pruebas que se acompañan junto a la solicitud, especialmente de tipo documental.*

4.- *El escrito o comunicación deberá dirigirse al Presidente del Consejo General a través del correo electrónico que se facilite en la página web corporativa. Una vez recibido se procederá a activar el procedimiento previsto en este protocolo salvo que se aprecien causas o razones suficientes para no incoarlo, en cuyo caso no se admitirá a trámite motivadamente". A la vista del mismo, la CADL, adoptará uno de los siguientes acuerdos:*

- a. *No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.*
- b. *Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.*

5.- *El acuerdo relativo a la admisión de la solicitud se comunicará por correo electrónico y/o teléfono al interesado, así como al Colegio Territorial al que pertenece este.*

Artículo 11. Medidas cautelares

A lo largo de la tramitación de la solicitud podrán adoptarse con carácter temporal las medidas necesarias y adecuadas que procedan para garantizar la eficacia de la resolución que se adopte o el bienestar laboral del colegiado.

Artículo 12. Instrucción

1. En caso de admisión de la solicitud, se celebrará lo antes posible una entrevista entre el interesado y el responsable territorial de salud laboral del Colegio Territorial y, en su caso los servicios correspondientes del Consejo General. La participación de estos últimos será a través de medios electrónicos que evitarán su desplazamiento físico. En esta entrevista además de perfilar los hechos, se le solicitarán al colegiado los documentos e informaciones que se consideren necesarios para continuar con el procedimiento. La información y documentación requerida al interesado deberá aportarla en el plazo más breve posible, debiendo remitirla por correo electrónico a los servicios correspondientes del Consejo General.

2.- Después de la entrevista, el responsable del Colegio Territorial y los Servicios jurídicos y psicológicos de común acuerdo realizarán los actos de instrucción que se consideren adecuados y necesarios, como pueden ser la entrevista de los solicitantes, de testigos o cualquier otra persona que pueda aportar información de interés.

3.- La fase de instrucción debe realizarse con la mayor celeridad posible, confidencialidad y sigilo. Así mismo, deberá mantenerse contacto con el afectado para intentar determinar cuál es la mejor solución al caso.

4.- Una vez terminada la averiguación de los hechos, los Servicios jurídicos y psicológicos emitirán un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que consideren necesarias y oportunas.

5.- Las propuestas de conclusiones que formulen los Servicios jurídicos y psicológicos pueden ser algunas de las siguientes:

a. Desestimar la solicitud, acordando su archivo, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios o pruebas.

- Que durante la tramitación del procedimiento se revele la resolución del contenido de la solicitud.

b. Estimar la solicitud, determinando que la situación o conductas descritas, así como posteriores están y/o han menoscabando la salud laboral del SITAL, debiendo precisarse expresamente si las mismas constituyen acoso moral laboral.

6.- Si se estima la solicitud, los Servicios jurídicos y psicológicos formularán alguna o algunas de las siguientes propuestas de actuación, que pueden ser articuladas de manera sucesiva:

a. Dar traslado de lo instruido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, solicitando que actúen de manera inmediata, para que ejerza las facultades que le atribuye el ordenamiento jurídico, entre otras:

- Que requiera a la Administración para que adopta las medidas para que cese la situación de menoscabo laboral.

- Que requiera al ente público para que evalúe los riesgos psicosociales, que los actualice y que aplique medidas preventivas frente a los mismos, en particular los que están afectando al solicitante.

- Que actúe como mediador, conciliador o árbitro para solucionar la situación de conflicto laboral.



CLASE 8.ª



0M4127264

- b. *Requerir a la Administración para que cese de modo inmediato en la situación de menoscabo de la salud laboral, adoptando las medidas que procedan para el restablecimiento de las condiciones laborales adecuadas para que el habilitado desempeñe su trabajo, como pueden ser la evaluación de los riesgos psicosociales, la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales y de las medidas correctoras.*
- c. *Solicitar una entrevista con los responsables de la Administración Pública para intentar solucionar la situación lo antes posible.*
- d. *Declaraciones públicas exponiendo la gravedad de la situación del afectado y la imposibilidad de desempeñar su trabajo en condiciones dignas.*
- e. *Acordar el ejercicio de las acciones judiciales que procedan, ya sea en el orden penal, contencioso-administrativo previa reclamación, o incluso en el laboral. En todo caso, la acción penal será el remedio último siempre que sea la medida más adecuada y pertinente para garantizar la salud laboral del colegiado. Las acciones preferentemente se dirigirán a garantizar el restablecimiento de su situación laboral e irán acompañadas de la solicitud de medidas provisionales. Entre las acciones, se incluirán las dirigidas a obtener una compensación por los daños y perjuicios producidos.*
- f. *Dar traslado de los hechos al Ministerio Fiscal si pudiesen ser constitutivos de ilícito penal.*
- g. *Dar traslado de los hechos a la Comunidad Autónoma y al Estado para que puedan ejercitar sus competencias en orden a garantizar el cumplimiento de su normativa ejerciendo las medidas oportunas.*
- h. *Dar traslado a todos los miembros de la Corporación para que conozcan la situación real del colegiado, que puede incluir entrevistas con estos y, que puedan actuar, en su caso, a través del máximo órgano de representación política.*
- i. *Aplicar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, pudiendo proponer la actuación de un mediador¹, admitido por las partes.*
- j. *Cualquier otra medida o actuación que sea adecuada y pertinente para conseguir restablecer la salud laboral del colegiado lo antes posible.*

Artículo 13. Audiencia

1. *De las conclusiones y propuestas de los Servicios jurídicos y psicológicos se otorgará audiencia al colegiado, junto con las actuaciones practicadas, para que en el plazo más breve posible y, en todo caso, en uno no superior a 5 días hábiles, manifieste las alegaciones y consideraciones que estime convenientes.*

2. *El trámite de audiencia al colegiado se realizará principalmente por medios electrónicos y este responderá por esta vía dirigiendo sus manifestaciones a los Servicios jurídicos y psicológicos.*

Artículo 14. Resolución

1. De todo lo actuado se dará traslado a la CADL que resolverá de forma definitiva la solicitud del interesado.

2.- La Resolución de la CADL puede ser:

- a. Aceptar íntegramente las propuestas y conclusiones formuladas por los Servicios jurídicos y psicológicos.*
- b. Aceptar las propuestas y conclusiones formuladas por los Servicios jurídicos y psicológicos teniendo en cuenta las alegaciones formuladas, en su caso, por los colegiados.*
- c. Aceptar las alegaciones formuladas, en su caso, por los colegiados cuando estas se separen de las conclusiones y propuestas de los Servicios jurídicos y psicológicos.*
- d. Acordar unas conclusiones y propuestas total o parcialmente diferentes cuando consideren que lo propuesto no es lo más adecuado al escrito de solicitud.*

3.- La CADL puede acordar realizar actuaciones complementarias antes de resolver si lo estima necesario para una adecuada resolución de la solicitud formulada.

CAPÍTULO TERCERO. MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 15. Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir situaciones de menoscabo de la salud laboral o para disminuir los efectos que este tipo de circunstancias puede tener sobre el colegiado, se realizarán las siguientes actuaciones:

- a. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral.*
- b. Establecer o reforzar la evaluación y prevención de situaciones irregulares.*
- c. Impartir una formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas.*
- d. Colaborar con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral.*
- e. Impulsar modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral.*
- f. Elaborar e implementar un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.*
- g. Elaborar material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.*
- h. Crear el premio Themis a las mejores prácticas de garantía de la salud laboral.*
- i. Proporcionar información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios de habilitados nacionales.*
- j. Informar de la existencia del protocolo en los manuales de acogida.*

Artículo 16. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral

- 1. Se establece un sistema de información y consultas en materia de salud laboral que se llevará por los Servicios jurídicos y psicológicos de Cosital.*



CLASE 8.ª



OM4127265

2. *Mediante este sistema, los colegiados incluidos en el ámbito del presente protocolo, podrán efectuar consultas y solicitar información a los Servicios jurídicos y psicológicos de Cosital por medios electrónicos sobre cualquier cuestión que afecte a su salud laboral.*
3. *Las consultas y solicitud de información también la podrán realizar los órganos de los Colegios Territoriales adheridos.*
4. *Las respuestas a la solicitud de información y consultas se efectuarán por medios electrónicos en el menor plazo posible.*

Artículo 17. Establecer o reforzar la evaluación y prevención de situaciones irregulares

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del ejercicio de actividades profesionales, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el “caldo de cultivo” que favorezca su aparición. De ahí que se estime necesario y adecuado el diseño de la organización de las funciones y del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, cuestión en la que el Consejo General de Cosital podría colaborar con los ayuntamientos, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Artículo 18. Formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas

1. *Se impartirá una formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas para tratar de evitar o resolver de la mejor forma posible situaciones de menoscabo de salud laboral y para mejorar el bienestar laboral.*
2. *La formación se implementará esencialmente desde una perspectiva jurídica y psicológica.*
3. *Dentro de esa formación, se prestará especial atención a la realización de cursos que vayan dirigidos a cómo gestionar conflictos y a precisar y delimitar las conductas prohibidas y como actuar frente a este tipo de situaciones.*

Artículo 19. Colaboración con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral

1. *Para conseguir la prevención de situaciones de menoscabo de salud laboral es fundamental colaborar con otras entidades públicas o privadas, dado que sólo actuando de manera concertada y común se podrá conseguir una respuesta más eficaz.*

2. *A estos efectos, se considera primordial entablar relaciones de colaboración con las entidades públicas territoriales para que implementen políticas que ayudan a evitar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, de los empleados públicos en general y, en particular, de los habilitados nacionales.*

Artículo 20. Impulso de modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral

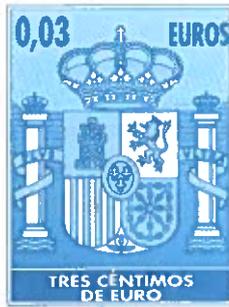
1. *Para conseguir una tutela real y efectiva de los posibles menoscabos laborales es necesario modificar el ordenamiento jurídico que permita con carácter obligatorio implementar medidas que eviten o mitiguen este tipo de realidades.*
2. *Dentro de las modificaciones normativas se considera primordial que se recoja un nuevo permiso por situaciones de posible acoso laboral a favor de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con plenitud de derechos retributivos, que tendría una duración de hasta seis meses. Este permiso lo otorgaría la Comunidad Autónoma, previo informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le permitiría al Secretario, Interventor, Tesorero de Administración Local reponerse del acoso laboral que está sufriendo.*

Artículo 21. Elaboración e implementación de un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.

1. *Con la finalidad de favorecer la resolución eficaz de los posibles conflictos entre Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los órganos de gobierno y demás personal de la entidad local, especialmente cuando alcancen determinada entidad, se considera primordial potenciar un instrumento muy útil para estos casos, como es la mediación. A estos efectos, se debe conseguir que la mayoría de entidades locales se sometan voluntariamente a la mediación, considerando como mecanismo más apto para su logro, la adhesión del ente local a un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos.*
2. *Con la finalidad anterior, se debe elaborar lo antes posible un Código de Buenas Prácticas, cuyos ejes serían:*
 - a. *Adhesión voluntaria de las entidades locales, si bien debe incentivarse esta adhesión, especialmente a través de acuerdos con las Asociaciones de entidades locales y difusiones publicitarias.*
 - b. *La obligatoriedad de las partes del conflicto de intentar resolver el conflicto en sus primeras fases mediante la celebración de reuniones, formales o informales, que se precisen, debiendo actuar en todo momento con arreglo al principio de buena fe.*
 - c. *La obligatoriedad de las entidades adheridas de someter sus conflictos a mediación en caso de no resolverse de otra forma en las primeras fases, debiendo implementar los mecanismos físicos y telemáticos necesarios que garanticen la posibilidad de interlocución directa y el desarrollo de este procedimiento.*
 - d. *Obligatoriedad de someter a mediación todo conflicto con carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario, excepto cuando los hechos puedan ser calificados como muy graves o delito.*
 - e. *Cumplimiento por las partes de los acuerdos y condiciones recogidos en el acuerdo de mediación.*



CLASE 8.ª



0M4127266

3. Una vez elaborado el Código de Buenas Prácticas, se debe promover la adhesión al mismo por parte del mayor número de entidades locales posibles, adoptando las medidas pertinentes.

Artículo 22. Elaboración de material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.

Un factor de prevención que ayudaría a los objetivos del presente protocolo es elaborar material didáctico y práctico que facilite a los beneficiarios del mismo pautas de cómo actuar para conseguir una protección eficaz en su trabajo y, en este sentido, deben elaborarse materiales adecuados con esta finalidad.

Artículo 23. Premio Themis

1. Se crea el Premio Themis, para premiar aquellas prácticas o actuaciones de entidades o personas que hayan contribuido de manera relevante a mejorar la seguridad o salud laboral de los habilitados nacionales.
2. Este premio tendrá carácter bienal y será otorgado por la CADL.

Artículo 24. Información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios Territoriales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local.

La eficacia de un protocolo requiere no sólo que se realice, sino que se difunda su existencia de manera accesible y práctica y, por eso se considera que debe facilitarse información de la existencia en las páginas web de los Colegios de habilitados nacionales.

Artículo 25. Informar de la existencia del protocolo en los manuales de acogida

Por último, se estima que se deben recoger la existencia de este protocolo en los manuales de acogida de los habilitados nacionales.

CAPÍTULO CUARTO. VIGENCIA, SUSPENSIÓN Y REVISIÓN

Artículo 26. Vigencia

1. El presente protocolo entrará en vigor previa aprobación por la Comisión Ejecutiva en la fecha que determine esta, de la cual se dará la oportuna publicidad.
2. El presente protocolo, una vez aprobado, tendrá una vigencia indefinida hasta que se proceda a su modificación o derogación.

Artículo 27. Suspensión

1. Se suspenderá automáticamente la aplicación del protocolo a los Colegios Territoriales que no estén al corriente del cumplimiento de las obligaciones que deriven del presente protocolo, en tanto no se corrija esta situación.

2. Asimismo, se suspenderá automáticamente la aplicación del mismo a los colegiados que no estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con los Colegios Territoriales de los que formen parte, en tanto no se corrija esta situación.

Artículo 28. Revisión

El presente protocolo será revisado como mínimo cada dos años para garantizar su adecuación a los objetivos del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se faculta a la Comisión Ejecutiva para adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar que se cumple el presente protocolo.

Octavo. - ACUERDO PORTALES WEB DEL CONSEJO.

Se informa de las actuaciones habidas en esta cuestión hasta el momento. Se conviene en elaborar un Pliego de Contratación y en efectuar un estudio pormenorizado de costes con el fin de tratarlo en próximas sesiones de la Comisión Ejecutiva.

Durante el debate de este punto ha de abandonar la sesión el Sr Flores Domínguez quien delega su voto en la Sra. Sánchez Calvache.

Noveno. - ACUERDO SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Por los asistentes se ratifica **POR UNANIMIDAD** Acuerdo de Personal remitido a la Comisión Permanente del siguiente tenor literal

La formación del Consejo General es cada vez más demandada por el colectivo de FHN y otro personal de la Administración. Las evaluaciones de los alumnos son muy satisfactorias, la calidad del profesorado, el método de aprendizaje y la resolución de consultas son de los aspectos más valorados.

Se está notando además un incremento importante de peticiones de formación por parte de Diputaciones y grandes ayuntamientos, Escuelas de administración local, y de otras Entidades públicas y privadas: Junta de Castilla-La Mancha, Banco Santander, ICO...

Específicamente en la formación se ha establecido la mejora continua de los estándares de calidad, entre los que se encuentran: la maquetación homogénea de toda la documentación de los cursos; atención personalizada; actualización permanente de contenidos; y mejora continua a través de evaluaciones con profesores y alumnado.

Para apoyar específicamente en la formación, en la suscripción y en la matriculación y atención al profesorado, se procedió el pasado 31 de agosto a la contratación temporal, en la modalidad de obra o servicio determinado, de la Sra. Minerva Serrano Blanco, cuatro horas al día, quien ha comunicado el día 11 de enero de 2018 su baja voluntaria, que será efectiva el próximo día 26 de enero de 2018.

Se ha procedido inmediatamente a la realización de tres entrevistas, siendo seleccionada la persona de Don Héctor Fuidia Narbón, por considerarse el más apto para las funciones que venía desempeñando la Sra. Serrano, y además por contar con conocimientos en auditoría y contabilidad.



CLASE 8.^a



OM4127267

ACUERDO: Por todo lo anterior, se propone la contratación temporal, en la modalidad de obra o servicio determinado, de una persona de apoyo, esta vez en jornada completa a la vista del incremento de trabajo y facturación, por un importe de 1.300 euros brutos/mes. El coste se incluye en el presupuesto de 2018, contando con una partida hasta 31 de diciembre de 2018 (ínsita en la de personal). El contratado contará con el periodo de prueba máximo permitido por la ley (6 meses).

Concluido el debate de este punto, ha de abandonar la sesión el Sr Martínez de la Riva. Ante la falta de quorum se levanta la misma a las 14,40 horas, quedando el resto de asuntos sobre la Mesa.

Se extiende la presente Acta en pliegos de papel de timbre del Estado de la clase 8.^a, números: OM4127247, OM4127248, OM4127249, OM4127250, OM4127251, OM4127252, OM4127253, OM4127254, OM4127255, OM4127256, OM4127257, OM4127258, OM4127259, OM4127260, OM4127261, OM4127262, OM4127263, OM4127264, OM4127265, OM4127266 y OM4127267 firmándola conmigo, la Secretaria, de lo que doy fe.

