

de audiencia al interesado, a los ciudadanos afectados y al público interesado indicando que el plan de restauración del proyecto de investigación mencionado podrá ser examinado, informando previamente lo que sigue:

- a) Solicitud de autorización del plan de restauración: 15 de octubre de 2020.
- b) Autoridad competente para resolver: Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Sevilla.
- c) Propuesta de resolución: a la vista de la documentación aportada por el peticionario se propone resolución favorable al plan de restauración con fecha 8 de junio de 2021 para el PI «Al-Andaluz Fr. 1.ª» RSC 7950-1, y del 22 de junio de 2021 para los PI «Al-Andaluz Fr. 2.ª» RSC 7950-2 y PI «Al-Andaluz Fr.3.ª» RSC 7950-3, sin perjuicio de las alegaciones que pudieran ser presentadas en el periodo de información pública, y de los informes y condicionados que pudieran presentar los organismos consultados.
- d) Plazo de exposición al público: 30 días, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio.
- f) Lugar de exposición: La documentación podrá consultarse en el Departamento de Minas del Servicio de Industria, Energía y Minas de la Delegación Territorial en Sevilla, en horario de 9.00 a 14.00 (mediante cita previa dirigida a la siguiente dirección de correo: departamento.minas.sevilla.dgob@juntadeandalucia.es) y en la Web de la Junta de Andalucía en el portal de la Transparencia (<https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>), donde estará expuesto durante un periodo de 30 días vinculados al boletín oficial de mayor alcance territorial.
- g) Procedimiento de participación pública: los establecidos en los artículos 82 a 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y artículo 6.5 del Real Decreto 975/2009, de 12 de junio.

Tercero. Las alegaciones y/o aportaciones adicionales, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta el presente acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, pudiendo ser en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía o en cualquier registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En Sevilla a 23 de junio de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

8W-6382-P

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Lora de Estepa.

Expediente: 41/01/0068/2021.

Fecha: 2 de junio de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: José Hidalgo Jiménez.

Código: 41101072012021.

Visto el convenio colectivo del Ayuntamiento de Lora de Estepa (Código 41101072012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 2 del texto convencional.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 Del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del convenio colectivo del Ayuntamiento de Lora de Estepa (Código 41101072012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia en los términos del artículo 2 del texto convencional.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de junio de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA PARA EL PERIODO 2021-2023

Preámbulo

El presente convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común para el personal laboral y funcionarios.

Las partes negociadoras de este convenio colectivo del personal laboral; los sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de Lora de Estepa, UGT y la Corporación municipal del Ayuntamiento de Lora de Estepa, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento de Lora de Estepa hacer frente a los gastos de personal con porcentajes muy importantes del presupuesto global, por lo cual tienen muy presentes los elevados costes que soporta el Ayuntamiento, así como las necesidades de mejorar en la eficiencia y eficacia de los Servicios Municipales que demandan los ciudadanos, al efecto de una adecuada regulación de las condiciones de trabajo de los empleados municipales que compagine, en la medida de lo posible, el prioritario interés de la mejora del servicio público municipal, con la búsqueda de la optimización de las condiciones del personal municipal que debe prestarlo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

Por lo que tras el proceso de negociación llevado a cabo, se han llegado con la mayoría de los representantes de los empleados municipales UGT a los entendimientos que a continuación se articulan:

Garantizar la igualdad de trato, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres empleados del Ayuntamiento de Lora de Estepa.

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

La sociedad en la que estamos tiende a tratar a mujeres y hombres de forma desigual, según los principios tradicionales del reparto de tareas que se suponen deben desempeñar unos y otras. Esto se traduce en un reparto desequilibrado de poder, responsabilidad y carga del trabajo, en donde las mujeres contemporáneas desempeñan dobles y triples jornadas de trabajo al tener que añadir al cuidado de la familia y las tareas domésticas, el trabajo remunerado. Y aunque aún, muchos varones no se plantean cambios en este ámbito, son también muchos a los que les gustaría implicarse más en el ámbito del cuidado familiar, o poder optar, sin levantar “sospechas”, por rebajar la exigencia de tener que seguir siendo el máximo responsable del bienestar económico de la familia.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, es imprescindible que reflexionemos sobre el desigual punto de partida entre mujeres y hombres trabajadores, incluso desde un ámbito como las Administraciones Públicas. El reparto de tipos de trabajos «masculinos» y «femeninos», la desigual promoción profesional, la discriminación salarial indirecta, el acoso por razón de sexo, la responsabilidad del cuidado de la familia que se traduce en permisos y excedencias casi exclusivamente disfrutadas por las mujeres, etc., son algunos de los indicadores que nos muestran que aún queda mucho camino por recorrer.

El objeto de este convenio es que entre todas las personas que trabajamos en el Ayuntamiento de Lora de Estepa, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente el presente convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

Las partes firmantes, acuerdan la revisión del presente texto utilizando un lenguaje no sexista que refleje el equilibrio de fuerzas y presencia entre las mujeres y hombres de esta Administración.

La construcción de nuevas relaciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres están basadas en el cambio de actitud, la reflexión y el compromiso por la justicia social.

Capítulo I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito.*

Como norma de alcance general, el presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Ayuntamiento de Lora de Estepa (en adelante, Ayuntamiento), prestan sus servicios en régimen laboral.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam»

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría. El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. No obstante sus condiciones económicas y sociales empezarán a regir desde el día 1 de enero 2021, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Este convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, no mediando más de dos meses entre esta fecha y el inicio de las negociaciones, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro convenio que lo sustituya, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte y se comunicará a la autoridad laboral.

Artículo 3. *Vinculación de lo pactado.*

Garantía Ad Personam. Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente Ad Personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

Normas de aplicación subsidiarias. Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración

Pública y las Centrales Sindicales, serán de aplicación al personal de este Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Cláusula de garantía. El Ayuntamiento se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores y trabajadoras, sobre los que recaiga sentencia de despido nulo, salvo cuando el empleado/a opte por la indemnización.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo es facultad de la Corporación, con arreglo a las Leyes vigentes, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a los Delegados de Personal, Secciones Sindicales, y sujeción a los derechos de los/as trabajadores/as, al presente Convenio y a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la LPRL, la Ley de Igualdad y cualquier otro acuerdo pactado de la Comisión Paritaria. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa, a la Junta de Persona, y a la Mesa General de Negociación.

Ambas partes convienen que toda información o consulta, sólo pueden permitir la realización de su finalidad participativa si se proporcionan anteriormente a la conclusión de la toma de decisiones por la administración.

La organización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- A. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán proponer la puesta en práctica de métodos para la simplificación del trabajo y la mejora de métodos de trabajo, los cuales serán estudiados por el Ayuntamiento a fin de ver la posibilidad o conveniencia de su implantación.
- B. Planificación y determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- C. Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal definiendo y clasificando de forma clara las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.
- D. Vigilancia y control del absentismo.
- E. Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

Artículo 5. *Objetivos e instrumentos de la planificación.*

En lo relativo a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 69 del TREBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, cuando no haya acuerdo entre Ayuntamiento y trabajador/a, deberá hacerse previa negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo del Ayuntamiento, que le corresponde al mismo llevar a cabo, de no llegar a una solución satisfactoria en la negociación.

Artículo 6. *Cobertura de plazas vacantes de personal fijo.*

Las plazas vacantes de personal fijo del Ayuntamiento se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública (concurso, concurso-oposición y oposición), siempre dando fiel cumplimiento a los principios que han de regir cualquier convocatoria: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

Con carácter previo a la convocatoria pública, en los términos legales que corresponda, se ofertarán las plazas mediante el procedimiento de promoción interna.

En el caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso. Se procurará que no medie un plazo superior a dos años entre la creación de la plaza vacante y la conclusión de los procedimientos selectivos correspondientes.

Superado este plazo, salvo acuerdo de la Corporación en orden a su amortización o reconversión por interés general, subsistirá la obligación de mantener la Oferta de Empleo Público. Con carácter previo a su ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo.

Artículo 7. *Promoción interna y carrera profesional.*

En todas las convocatorias el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, desde un grupo inferior a otro superior. Los/as trabajadores/as deberán para ello reunir los requisitos legales que se exijan, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de 2 años en la categoría o en el grupo inferior que se derive del sistema de clasificación profesional que la sustituya, así como reunir los restantes requisitos de la convocatoria y superar las pruebas que la misma establezca. No obstante ello, el requisito de la titulación podrá dispensarse por cursos de adaptación, para promocionar a los subgrupos de clasificación «C1» y «C2», en los términos establecidos por la Ley.

Igualmente, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en el TREBEP sobre la promoción interna del Grupo C, Subgrupo C1 al Grupo A.

En igualdad de condiciones para el ascenso, y con independencia de que puedan establecerse pruebas de capacitación, la preferencia del grupo inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza. La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos.

A este sistema de Promoción Interna podrán acogerse todos los funcionarios de carrera que deseen optar a plaza de laboral, quedando en situación de excedencia en la plantilla orgánica de funcionarios si cubriera la vacante laboral. Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Ayuntamiento se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

El Ayuntamiento de Lora de Estepa y los representantes de los/as trabajadores/as, convienen en la necesidad de fomentar la promoción interna durante la vigencia de este convenio, con la doble finalidad de optimizar los recursos humanos con los que cuenta el Ayuntamiento y propiciar las legítimas aspiraciones de los empleados y empleadas.

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tendrán un periodo de prueba siempre que el proceso de selección así lo establezca, cuya duración máxima, salvo que la normativa legal en vigor expresamente lo impida, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de Personal: Tres meses.

Artículo 9. *Clasificación de los trabajadores.*

A. El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifica en:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

B. Relación de Puestos de trabajo:

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que se deban desempeñar vendrán especificadas por la clasificación de puestos de trabajo.
- La Relación de Puestos de Trabajo deberá comprender todos los puestos debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral, así como los reservados a personal eventual. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.
- Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Artículo 10. *Interpretación del convenio.*

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente convenio se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Ayuntamiento y de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por representantes de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. Cada una de las partes nombrará a sus respectivos suplentes.

Será presidida por el Concejal/a Delegado/a de Personal o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el Responsable Técnico del Ayuntamiento.

Para garantizar la proporcionalidad de la representación sindical en la mencionada Comisión Paritaria, el voto emitido por cada representante de las distintas organizaciones sindicales, será ponderado, tomándose en consideración para tal efecto, los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento, así como los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

Las distintas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores consideren necesario según la materia a tratar, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo, los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Con la finalidad de constituir la mencionada Comisión Paritaria y designar vocales, las partes se reunirán en los treinta días hábiles siguientes a la firma del presente convenio. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán por el Área de Recursos Humanos en el plazo máximo de siete días naturales a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión trimestral que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión Paritaria, las partes acudirán, si así lo estiman, al procedimiento arbitral que se determine.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- e) La determinación de las acciones formativas que se deben considerar de utilidad para cada puesto de trabajo.
- f) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

Artículo 11. *Provisión de puestos de trabajo.*

El Ayuntamiento formulará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada queden vacantes se efectuara en la forma prevista en el artículo 20 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública y lo legislado en el Estatuto Básico del Empleado Público, así como las normas que lo desarrollen.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual.

Artículo 12. *Contrataciones temporales.*

El sistema de contratación de todo el personal en el Ayuntamiento de Lora de Estepa, se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas, prácticas, que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

La contratación del personal adscrito a programas especiales de empleo, así como el requerido para cubrir las necesidades propias del Ayuntamiento, salvo instrucciones expresas de la administración competente, se efectuará a través de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

No se procederá a contrataciones de trabajadores/as al servicio del Ayuntamiento de Lora de Estepa, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación.

Artículo 13. *Trabajos de superior categoría.*

El/la trabajador/a que realice funciones propias a las del grupo profesional de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, asignándose las retribuciones complementarias (Destino y Específico) que correspondan al puesto asignado.

El/La trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

A fin de que todos/as los/as trabajadores/as puedan optar a la realización de trabajos que impliquen la realización de funciones superiores a la categoría o grupo profesional de origen, de superior categoría a la suya, estos servicios se pondrán en conocimiento de los Delegados de Personal.

No obstante ello, su realización siempre vendrá determinada por las necesidades del servicio, atendiendo a los principios de mérito y capacidad.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo o posibles sustituciones en régimen de desempeño de funciones de superior categoría, se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto, o la desaparición de la causa de sustitución.

Salvo casos de urgencia, se realizará, mediante convocatoria previa, por un tiempo no inferior a una semana, que todo el personal laboral y funcionario pueda optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio. Dando siempre fiel cumplimiento a los principios de: Mérito, capacidad, igualdad y publicidad

Artículo 14. *Ingreso en la plantilla y selección de personal.*

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública libre o por promoción interna y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los principios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrán contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajos temporales o similares.

Las Secciones Sindicales y los Delegados de Personal serán informadas respecto a lo reseñado anteriormente.

Artículo 15. *Traslados.*

Todos los empleados y empleadas serán destinados a un centro o servicio del Ayuntamiento. Estos sólo podrán ser trasladados por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas previo decreto correspondiente. En estas circunstancias mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de siete días hábiles, con el objeto de que este pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado, y en todo caso será preceptivo el informe previo de los Delegados de Personal y Secciones Sindicales firmantes del presente convenio.

Artículo 16. *Formación.*

El Ayuntamiento de Lora de Estepa, consciente de la importancia de la formación profesional realizará, en colaboración con los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, planes anuales de formación, que realizará por sí mismo o en adhesión a los planes anuales que viene desarrollando la Diputación Provincial.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases de convocatorias, se valorará como mérito la participación de los/as trabajadores/as en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación adecuada a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación continua en los que podrán participar todo el personal que lo solicite. Cuando estos cursos sean promovidos por el Ayuntamiento, a través de la Diputación Provincial u otras instituciones, se reintegrará copia del material al Ayuntamiento.

El contenido y programación de las acciones formativas se diseñarán con la finalidad de atender las necesidades los empleados y las empleadas municipales, teniéndose en cuenta para ello las aportaciones que pudieran realizar las distintas secciones sindicales.

La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora que lo realice. Si no coincidiera, se acuerda que el 50% del horario del curso corra a cargo de la empresa y el restante 50% por cuenta de la persona trabajadora. Para la asistencia a cursos, jornadas etc., se tendrá que contar con la autorización de la persona responsable del Departamento y del Concejal Delegado o la Concejala Delegada del Área, así como del Departamento de Régimen Interior, y haber agotado el número de horas de formación obligatoria establecido en el presente convenio colectivo.

Si la acción formativa se realizara fuera de nuestra localidad, el Ayuntamiento facilitará los medios de locomoción para la asistencia a las mismas. Si esto no fuera posible, se abonarán al trabajador o trabajadora los gastos ocasionados por dicho desplazamiento conforme a la cantidad que en cada momento se determine en concepto de kilometraje.

Capítulo III. RETRIBUCIONES, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 17. *Subida salarial.*

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el artículo 19, se actualizarán anualmente con la subida salarial que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones percibidas por los empleados y las empleadas gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras se clasifican en:

— Básicas: Sueldo, pagas extraordinarias.

- Sueldo: Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados/as públicos municipales. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el complemento de productividad y las cantidades abonadas por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo.

— Complementarias: Complemento de destino, complemento específico, productividad, gratificaciones y complemento personal transitorio, siempre que haya dotación presupuestaria.

- Complemento de destino:

Grupo Ley 7/ 2007 TREBEP R.D.L. 5/2015	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	22	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
Agrupación Profesional	10	14

- Complemento específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y turnicidad.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

Al Pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos, determinando aquellos a los que corresponda un complemento específico y señalando su cuantía.

Los complementos específicos asignados a los puestos de trabajo serán los establecidos en el catálogo de puestos de trabajo vigentes en cada momento. Corresponderá a la Mesa General de Negociación negociar la fijación o modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo al efecto de determinar el complemento específico.

- Gratificaciones.

Retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por la Jefa/e de Servicio con el visto bueno de la Delegada/o correspondiente y autorizadas previamente por la Delegada/o de Personal. Se valorarán multiplicando el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula por 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor inicialmente calculado se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo:

$$\text{Valor hora de los servicios extraordinarios} = \frac{\text{Sueldo anual} + \text{Pagas extras} + \text{C. Destino} + \text{C. Específico}}{\text{Jornada laboral anual (en horas)}}$$

Asimismo, estos servicios podrán ser compensados con descanso doble, siguiendo los trámites anteriormente expuestos, cuando el trabajador o la trabajadora así lo solicite y el servicio lo permita.

- Complemento de productividad.

Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo.

Con el objetivo de valorar e incentivar la mejora continua de los servicios prestados a los ciudadanos/as y el interés y la iniciativa con que el personal desempeñe sus funciones, se dotará con las subidas previstas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como con el fondo destinado a planes de pensiones por dicha ley, y la desviación de Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate en todas las retribuciones en cada puesto de trabajo al final de cada ejercicio, o cualquier otra mejora salarial no recogida en este párrafo.

Para la aplicación del complemento de productividad se tendrán en cuenta los días de asistencia al trabajo, considerando como tales las vacaciones anuales y los días de libre disposición, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Para el cálculo de la productividad se dividirá la cantidad anual destinada a tales efectos, entre los días resultantes de la aplicación del párrafo anterior. Esta cantidad se multiplicará mensualmente por lo días de asistencia al trabajo, obteniendo como resultado la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Los días hábiles de trabajo anuales serán los que se detallan en el artículo 22 del presente Convenio.

Este complemento de productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el artículo 1 de este convenio.

- Complementos personales transitorios.

Se conceptúan expresamente como complementos de tipo personal, esto es, no esenciales al puesto de trabajo y su ejercicio.

Artículo 19. *Trabajos fuera de la jornada habitual.*

1. En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por los empleados municipales servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, siendo su percepción incompatible con la ocupación de un puesto que implique el ejercicio de funciones de jefatura o dirección. En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía, ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

2. Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán con descanso doble, cuando el trabajador o la trabajadora así lo solicite y el servicio lo permita en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. En caso de ser retribuidos, los servicios extraordinarios realizados se compensarán actualizando el valor de la hora aplicando el factor 1,25 o 1,50, según se trate de un día laborable o un día festivo respectivamente. Si el servicio se realizase en horario nocturno el valor de la hora se multiplicará por 1,43 o 1,68, según se trate de día laborable o festivo, tal como se recoge en el apartado «Gratificaciones» del artículo 19 del presente convenio.

4. El número de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria no podrá ser superior a ochenta al año.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Quedan excluidos de este límite los trabajos extraordinarios que se desempeñan en el Servicio de la Vigilancia Municipal, así como aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, y de igual forma para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido autorizadas, previamente por parte de la Jefatura o responsables de los servicios, con el visto bueno del/la Concejal/a Delegado/a correspondiente, los/as cuales serán responsables de garantizar la certeza y efectividad de su realización y condicionamientos aludidos, debiendo ser, en todo caso, comunicadas al Área de Personal.

En el caso de que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros, así como otras actuaciones, todas ellas de carácter extraordinario y urgente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente, el Área de Personal notificará todos los acuerdos que se adopten sobre trabajos realizados fuera de la jornada habitual a los representantes unitarios de las personas trabajadoras.

6. No se podrán realizar trabajos fuera de la jornada habitual en periodos de vacaciones, asuntos propios o permisos regulados en el presente Convenio.

Artículo 20. *Dietas.*

Dado el carácter de indemnización que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

	<i>Alojamiento</i>	<i>Manutención</i>	<i>Dieta completa</i>
Todo el personal	65,97 €	37,40 €	103,37 €

Cuando el empleado y la empleada que no se vea precisado a pernoctar fuera, treinta y siete euros con cuarenta céntimos 37,40 para almuerzo y cena, y dieciocho euros con setenta céntimos 18,70, para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que se tuviera que usar, por necesidades del servicio, vehículo propio indemnizaciones por razón del servicio, que queda fijado en 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Asimismo se pagaran los gastos de peaje y aparcamiento siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. Estas cantidades se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Ambas salidas deberán estar previamente autorizadas por el correspondientes Jefe/a de Personal. Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública. En el supuesto de accidente de circulación en la realización de estas actividades, los gastos de reparación e indemnización, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación. Si no existiese autorización del Jefe/a de Personal, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 21. *Jornada laboral.*

Con carácter general, la jornada laboral será la legalmente establecida.

Asimismo, y dentro del marco legal oportuno, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la Corporación Local, podrán pactar variaciones a la norma estatal/autonómica establecida.

En cualquier caso, siempre será de aplicación la norma más favorable a la plantilla de la corporación y se respetarán los acuerdos ya alcanzados en Mesa de Negociación.

En los años bisiestos, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día más de asuntos propios.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá pactar con su personal otro horario para adecuar un servicio a las necesidades de los/as ciudadanos/as, informando previamente de ello a los/as Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales.

Los días hábiles de trabajo serán los establecidos cada año por el calendario laboral oficial que sea aprobado por la administración competente, deduciéndole los 22 días hábiles de vacaciones, los días de libre disposición y los días 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral incluirá dos días de permiso los años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. Asimismo, los días de fiesta local que coincidan en sábado o domingo, se incrementarán como días de asuntos propios.

Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Navidad (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), el horario será de 9:00 a 14:00 horas. (Esta mejora horaria las podrá coger el trabajador con la reducción, siempre que se recuperen las horas posteriormente Y previa solicitud ha Ayuntamiento)
- Semana Santa (desde el lunes al miércoles santo), el horario será de 9:00 a 14:00 horas.
- Semana de Feria (desde el siguiente al del encendido del alumbrado), el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, será elaborados y confeccionado por la Mesa General de Negociación, con anterioridad al 31 de diciembre de cada año, exponiéndose un ejemplar en cada centro de trabajo. Para atender las situaciones imprevistas y/o sobrevenidas, y con la finalidad de garantizar las necesidades del servicio, dicho calendario podrá sufrir modificaciones.

Artículo 22. *Descanso diario.*

Todas las personas empleadas tendrán derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo. Cuando la jornada no sea completa, el descanso será proporcional.

Artículo 23. *Descanso semanal.*

El empleado y la empleada tendrán derecho a un descanso semanal, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razones de servicio tenga establecido el sistema de turnos. En todo caso, se garantiza un descanso semanal de 48 horas continuadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo que por la circunstancia de cambio de turno no sea posible, en cuyo caso se deberá realizar la jornada completa del primer día del cambio de turno.

Este artículo no será aplicable a los empleados y las empleadas que les afecte, en casos de emergencias para el municipio.

Artículo 24. *Vacaciones.*

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento con el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado y empleada público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y otros complementos (de destino y personales transitorios), de 22 días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo prestado.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos se disfrutara de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente sólo en el caso de que por necesidades del servicio hayan impedido al empleado público disfrutarlas en el año a que corresponda.

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, se interrumpirá el cómputo del periodo vacacional y se reanudará una vez recuperada el alta por el trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubiera cumplido un año completo de trabajo, disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado.

Si alguna persona es obligada a interrumpir sus vacaciones por exigencias del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Jefe/a Personal, el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

El período para el disfrute de las vacaciones anuales será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, garantizando en cualquier caso las necesidades propias del servicio. A este respecto, antes del 15 de abril de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en curso. Para ello, el empleado deberá informar antes del 15 de marzo de cada año la cantidad de días que desea disfrutar dentro del mencionado periodo. El empleado/a tendrá derecho a conocer las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación.

En caso de que la persona empleada decida no disfrutar de la totalidad de días de vacaciones de manera consecutiva, podrá solicitar el disfrute de las mismas en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, (Previa comunicación y autorización por parte de Ayuntamiento) y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los 22 días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles dentro del año natural, pudiéndose unir estos a los días que correspondan por asuntos propios, así como a los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

El Ayuntamiento negociará con Mesa General de Negociación la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios empleados y empleadas, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la Mesa General de Negociación, en los supuestos en que con tres semanas a la antelación del disfrute de las vacaciones, el empleado o empleada se encuentre en situación de baja.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos/as en función de las necesidades.

En caso de coincidencia en la petición de las vacaciones sin llegar a acuerdo entre los interesados/as, se establecerán las siguientes prioridades:

- El disfrute de las vacaciones de las personas empleadas con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute la persona empleada de mayor antigüedad siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.
- Los que por necesidades del servicio no puedan disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.
- Cuando dos empleados o empleadas de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan y siempre y cuando la atención de los servicios sea posible.

Las vacaciones reguladas en el presente artículo no son sustituibles por compensación económica.

Artículo 25. *Otros permisos.*

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, se entenderán, que comenzarán a disfrutarse el primer día laborable que siga a aquel en que se produjo el hecho causante, y en los casos que el empleado o la empleada, se encuentre en su periodo de descanso, el permiso comenzará su primer día de incorporación al puesto de trabajo.

La ausencia al trabajo por cualquiera de los permisos contemplados en este artículo, a excepción de los derivados por los días de asuntos particulares, deberá ser debidamente justificada por el trabajador o la trabajadora ante el Ayuntamiento.

El régimen de otros permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

- a) Por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
Salvo en el caso de fallecimiento, en los supuestos recogidos en los apartados a) y b), el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- c) Por fallecimiento de un familiar en tercer grado de parentesco: un día natural.
- d) El trabajador, podrá ausentarse del trabajo, por intervención quirúrgica, sin hospitalización, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: un día, el de la intervención, cuando por dicho motivo se precise reposo domiciliario el permiso será de dos días.
- e) Por causa de viudedad, teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 15 días naturales de permiso.
- f) En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.
- g) El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales para acompañar a visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres políticos) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente y debe de ser por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) Por traslado de domicilio:
 - 1) Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.
 - 2) Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.
- i) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.
- j) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza reglada, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.
- k) Días de permisos por asuntos particulares:
 - Todos los empleados/as: 6 días.
 - Al cumplir el 6º trienio: 2 días más.
 - Al cumplir el 8º trienio: 1 día más.
 - A partir del 8º trienio: 1 día más por trienio cumplido.
 Días de vacaciones por antigüedad:
 - Todos los empleados/as: 22 días hábiles.
 - 15 años de servicio: 23 días hábiles.
 - 20 años de servicio: 24 días hábiles.
 - 25 años de servicio: 25 días hábiles.
 - 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.
 Los días adicionales de permiso y vacaciones se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes trienios o años de servicios.
El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.
Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y previa aprobación por parte de ayuntamiento, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
- l) Por matrimonio o unión de hecho, quince días naturales.
 - El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.
 - Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
- m) Cuando el empleado o empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier persona de la que ostente la guarda legal, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.
- n) Aquellos empleados o empleadas con hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a tener una flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- ñ) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado o empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- o) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo indispensable.
Se entiende por deber de carácter público o personal:
 - La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación.
 - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

- p) Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.
- q) Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.
- r) Para acompañar a su hijo/a menor de 16 años al médico o traslado al hospital, siempre que los dos cónyuges trabajen, previa comunicación y justificación, por el tiempo indispensable. No existirá límite de edad cuando se trate de hijos o hijas con discapacidad en grado superior al 33%.
- s) Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior, el empleado o empleada que conviva con un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.

En la materia a que hace referencia el presente artículo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

A. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

B. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

C. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ininterrumpidas ampliables en dos días más a partir del segundo hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos a los que se hace referencia en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados b), c), y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor que tenga condición de empleado, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y las empleadas que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

D. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b) y c), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

E. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado o empleada tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios como máximo hasta un año y posteriores según la jornada que corresponda, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, el empleado o empleada tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

F. Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación.

- 1) Se concederán permisos a las trabajadoras, por el tiempo indispensable, para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y pruebas o tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada laboral. Estos permisos se concederán previa justificación de que no pueden realizarse fuera de la jornada de trabajo.
- 2) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente hasta un máximo de tres semanas. Una vez que se haya optado por una de las dos opciones antes descritas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- 3) El empleado cuyo cónyuge o pareja sufra una interrupción del embarazo a partir del tercer mes de gestación, tres días naturales.

G. Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

H. Permiso por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad:

- Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las empleadas y los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.

I. Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Se concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, sin merma en sus retribuciones. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y el Ayuntamiento deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada y empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 27. *Excedencia y movilidad.*

La excedencia de los empleados y las empleadas podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Excedencia voluntaria por interés particular
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- Excedencia por cuidado de familiares
- Excedencia por razón de violencia de género
- Excedencia por razón de violencia terrorista
- Excedencia forzosa

En todos los casos el Ayuntamiento podrá cubrir las plazas de excedencias, cesando quien ocupe dichas plazas en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Para todos aquellos aspectos no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el TREBEP y en el Estatuto de los Trabajadores.

Excedencias voluntarias.

A. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal, tanto laboral como funcionario, con una antigüedad mínima de cinco años en cualquier administración pública inmediatamente anteriores a la solicitud. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Durante el periodo de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.

B. La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles, y estará supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

C. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia. Al empleado o empleada excedente se le reconoce el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran.

El reingreso se pedirá en un plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio del Ayuntamiento generasen este derecho por la misma persona causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Durante el periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

7. Si la situación de excedencia cambiara el empleado o la empleada, podrá solicitar la incorporación previa inmediata.

8. El plazo de concesión como de incorporación inmediata, no se prolongará más allá de un mes.

Excedencia por protección integral a las víctimas de la violencia de género.

El Ayuntamiento defenderá a las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello, se crea una nueva situación de excedencia para mujeres en estas circunstancias, con la idea de contribuir a su protección, favoreciéndoles el acogimiento por programas de asistencia social integrada.

Este tipo de excedencia no tiene límite de tiempo y no será necesario que hayan trabajado un tiempo previo mínimo en el Ayuntamiento.

Mientras se resuelve la causa penal de la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo durante ese tiempo percibirá las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Asimismo, y siguiendo los criterios de defensa hacia las mujeres víctimas de violencia de género, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, para trasladarse a otro lugar de residencia se le favorecerá la posibilidad de incorporación a otro puesto de trabajo.

Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Excedencia forzosa.

Excedencia forzosa por desempeño de cargo público: Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad en la empresa.

Movilidad por razón de violencia de género.

Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Movilidad funcional por incapacidad laboral

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y en su defecto por iniciativa del Ayuntamiento, previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

2. Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

3. Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

4. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. ATENCIONES SOCIALES

Artículo 28. *Empleados o empleadas con capacidad disminuida.*

En los supuestos que un empleado o una empleada disminuya su capacidad física, psíquica o sensorial, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión de la Comisión Paritaria, previo informe médico.

El Ayuntamiento asegurará una correcta protección de su personal funcionario y laboral, procediendo a la adaptación o cambio del puesto de trabajo en aquellas personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial y/o Incapacidad Permanente Total, para su puesto habitual, puedan ellos, el resto de personal o terceros relacionados con el Ayuntamiento ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Ayuntamiento garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Igualmente, el Ayuntamiento deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. La persona trabajadora solicitará al Director Área de Régimen Interior través del modelo para la valoración de adaptación o cambio de puesto de trabajo para los trabajadores del Ayuntamiento, una valoración de su puesto de trabajo para proceder a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo.
2. En el anexo de comunicación se debe reflejar si la persona trabajadora ha sido o no valorado por el INSS. En caso positivo se adjuntará a la resolución emitida por éste. En cualquier caso no se enviará ningún informe de tipo médico.
3. El Director de Área de Régimen Interior, transmitirá la información así como las tareas que desarrolla dicha persona trabajadora, al Servicio de Salud y Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud.
4. Con la información recibida se citará a la persona trabajadora y se valorará el caso emitiendo una resolución lo antes posible.
5. Con el fin de poder valorar correctamente las tareas que pueden realizar las personas trabajadoras con incapacidad permanente total o con discapacidad igual o superior al 33% y, por consiguiente, las categorías compatibles con su estado de salud, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales podrá solicitar informe al Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía de Sevilla de personas con discapacidad (C.V.O.), para que emitan informe sobre su capacidad de trabajo, conforme con lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29. *Protección a la maternidad.*

La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que, por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 30. *Vigilancia de la salud.*

Dentro de la jornada de trabajo, los empleados y las empleadas comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de la salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la autoridad laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del convenio colectivo de los servicios de prevención.

Sin perjuicio de sus derechos de afiliación a la Seguridad Social, los empleados y las empleadas serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos necesarios.

Esta revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado o la empleada preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de ambas pueda constituir un peligro para ellas mismas, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 31. *Uniformes, ropa de trabajo y Equipos de protección (E.P.I).*

El Ayuntamiento estará obligado a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos empleados y empleadas que, por su actividad laboral en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle así lo determine la comisión mixta de uniformes y ropa de trabajo, que fijará la ropa de trabajo, sus características, y personal exento de ella, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera y estando obligado el personal a su utilización durante su jornada de trabajo. Estará compuesta por un representante de cada Sección Sindical, y un número equivalente de representantes por el Ayuntamiento.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien a aquellos empleados y empleadas que estén en situación de baja por enfermedad que se prevea de larga duración no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral; por parte del Área de Recursos Humanos se facilitará información al Departamento de Compras sobre las bajas laborales de duración superior a seis meses en orden a conseguir un uso racional de los uniformes.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo. Asimismo tampoco lo será adquirir ropa de mayor o menor calidad que la proporcionada por el Ayuntamiento que será quién efectúa la compra.

Los uniformes y ropa de trabajo son de uso obligatorio y solo podrán ser usados durante la jornada laboral.

Cuando se trate de categorías profesionales en cuyo uniforme se dé la opción de elegir entre una prenda u otra, antes de otorgar dichas prendas los empleados y empleadas manifestarán cuál es su opción y, a través del Jefe de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

Artículo 32. *Jubilación.*

Con carácter general, la jubilación será al cumplir el trabajador/a la edad mínima establecida en la normativa de la Seguridad Social como requisito mínimo de edad para acceder a cualquier tipo de jubilación. Dicha edad se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ésta no se producirá hasta el momento en que los empleados o empleadas cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, a los 70 años de edad.

Artículo 33. *Jubilación parcial.*

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral y funcionario en el marco de lo establecido por la Legislación vigente.

Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

- 1º. A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos empleados y empleadas que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.
- 2º. La persona trabajadora jubilada parcialmente reducirá su jornada entre un 25% y el 50% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes. La reducción de jornada correspondiente al 75% , se realizará si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- 3º. Asimismo, la persona empleada jubilada parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en este Convenio en proporción al tiempo de trabajo.
- 4º. La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del empleado o empleada de esta Corporación, se concertará un contrato de relevo de duración correspondiente al período en el que el relevado/a se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado/a en relevo será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el relevado/a, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el relevado/a pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación con el Ayuntamiento por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 34. *Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales.*

A los empleados o las empleadas que requieran de la obtención y/o renovación de cualquier tipo de permiso y/o licencia para uso único y exclusivo en el puesto de trabajo asignado, el Ayuntamiento le abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Artículo 35. *Anticipos reintegrables.*

El personal que lleve como mínimo un año de antigüedad afectado por el presente artículo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipo:

1. Anticipos mensuales: Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 300 euros, estableciéndose los días del 15 al 20 de cada mes para que la Tesorería General haga efectivos dichos anticipos.
2. Anticipos a largo plazo: Se podrá solicitar anticipos de hasta 1.000 euros, a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.
3. Anticipos para necesidades perentorias: Se dota de un fondo de 3.000 euros, que será utilizado de forma excepcional para atender circunstancias y necesidades urgentes, sobrevenidas y perentorias. Dicho anticipo será devuelto por el trabajador a razón del 10% mensual.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo se dispondrá de un circulante monetario máximo de ocho mil euros (8.000 euros) anuales. Las devoluciones mensuales realizadas de los anticipos se irán incorporando al depósito circulante, de forma que se mantendrá un fondo al que podrá acceder todo el personal laboral y funcionario afectado por el presente Convenio.

Corresponde a la Corporación y a los representantes de los trabajadores, la asignación concreta y pormenorizada de la adjudicación de los anticipos reintegrables.

Artículo 36. *Asistencia laboral y jurídica.*

El Ayuntamiento designará un letrado para la defensa del empleado o la empleada que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo el coste y gastos, incluido fianza, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia por escrito del empleado o la empleada.

Capítulo V. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 37. *Salud laboral y seguridad en el trabajo.*

El presente artículo y sucesivos, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y las empleadas.

Para hacer efectivo este principio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Corporación Local, cuya composición será la determinada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y las empleadas mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Corporación Municipal y los representantes de los empleados y las empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

A. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del empleado o empleada. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el empleado o empleada a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

B. El Ayuntamiento a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

C. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los empleados y empleadas, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.

D. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los empleados o empleadas con condiciones físicas disminuidas.

E. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe/a de la Unidad, Encargado/a Jefe/a de Obras, Responsable de Departamento o cualquier otro trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.*

A. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

B. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

C. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados/as de Prevención y del Área de Recursos Humanos para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Ayuntamiento llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 39. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de la puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Ayuntamiento la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

C. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la Corporación, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento.
- Será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

Artículo 40. *Delegados/as de prevención.*

A. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los empleados/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

B. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores/as según el artículo 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, los representantes del personal podrán designar, dentro del máximo legal, a Delegados/as de Prevención con el único requisito de ser trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento.

C. Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con los órganos de dirección y técnicos/as en prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el Ayuntamiento, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

D. Para el ejercicio de estas competencias los Delegados/as de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los Centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.
- Ser informados por el Ayuntamiento sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en el Ayuntamiento.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la Corporación la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa del Ayuntamiento a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los empleados/as, deberá ser motivada.

E. Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores/as. Los Delegados/as de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores/as, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y convenio colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos/as de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los empleados/as.

F. El Ayuntamiento deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado/a de Prevención

G. A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Ayuntamiento.

Artículo 41. *Principios de la acción preventiva.*

El Ayuntamiento aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el artículo 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 42. *Derecho de los empleados/as a la protección de riesgos laborales.*

El Ayuntamiento deberá garantizar la seguridad y salud de los empleados/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los empleados/as.

Artículo 43. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

El Ayuntamiento tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. a estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los empleados/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Ayuntamiento llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 44. *Coordinación de las actividades preventivas.*

A. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Ayuntamiento deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en Centros dependientes del Ayuntamiento, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los Delegados/as de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por el Ayuntamiento con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores/as empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

B. En obras de construcción en un centro de trabajo del Ayuntamiento donde concurren trabajadores/as de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores/as de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. *Formación de los empleados y empleadas.*

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al artículo 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos empleados y empleadas la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Artículo 46. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

De acuerdo con el artículo 20 de la LPRL, el Ayuntamiento deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores/as con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el artículo 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 47. *Equipos de protección individual.*

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la LPRL y en el Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI'S.

Para la compra de los EPI's será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.

Artículo 48. *Protección de la maternidad.*

A. La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el servicio de prevención y salud laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la funcionaria afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.

B. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley PRL.

B. Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

C. La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción o acogimiento familiar, conforme se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 49. *Protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos.*

En lo relativo a la protección de los empleados y empleadas especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

Artículo 50. *Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral.*

El Ayuntamiento a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los empleados y empleadas afectados/as por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los centros de trabajo.

Artículo 51. *Relaciones con la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y el Ayuntamiento, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 52. *Protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.*

La violencia en el trabajo se define como aquellos «incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud», según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las consecuencias negativas sobre el trabajador/a y la plantilla deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Ayuntamiento, Sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y multidisciplinar mediante la implantación de un protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo, tal como se recoge en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 53. *Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Conscientes de la necesidad de prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo en los lugares de trabajo, en el Marco del I Plan Estratégico, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), establece entre sus objetivos: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral».

Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público.

Por lo cual, el Ayuntamiento y la representación sindical, conscientes de la necesidad de trabajar la prevención para propiciar un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, establecen la implantación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, tal como se recoge en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 54. *Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral.*

El respeto mutuo por la dignidad de los demás, a todos los niveles dentro del lugar de trabajo, es una de las características que deben potenciarse para el buen funcionamiento de cualquier Administración Pública o empresa, por lo que las normas internacionales, comunitarias e internas definen el deber de todos los poderes públicos de proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, lo que constituye un objetivo prioritario para la Administración Pública.

Estas acciones, intolerables para el Ayuntamiento y la Representación Sindical, pueden adoptar diferentes formas, tales como violencia física, psíquica y/o sexual en patrones sistemáticos de comportamiento, tanto por parte de compañeros y compañeras, como por superiores o incluso personas externas.

Las partes firmantes del presente Convenio advierten que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona, si bien ciertos grupos y sectores pueden tener más riesgo.

A partir de este convencimiento ambas partes acuerdan un protocolo de actuación, Anexo III del presente convenio, que tiene por objetivo aumentar el conocimiento y la comprensión de la totalidad del personal del Ayuntamiento y de sus representantes, de las situaciones de acoso y violencia en el puesto de trabajo, y proporcionar un marco de actuación, con procedimientos específicos, para identificar, prevenir y tratar los problemas originados por dichas situaciones.

Capítulo VI. EMPLEO

Artículo 55. *Medidas contra el paro.*

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
2. Ningún empleado o empleada del Ayuntamiento ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
3. El empleado o empleada que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y será Ayuntamiento quien se reserve la aceptación de dicha solicitud estudiando las necesidades del servicio.
4. La Corporación se compromete a estudiar con las Secciones Sindicales las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.

Capítulo VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56. *Régimen disciplinario.*

El régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, con independencia de si es fijo o temporal, se contiene en los arts. 93 y ss del R.D. Leg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, disponiendo el artículo 93.1 que: «Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto».

Por su parte, el artículo 93.4 TREBEP prevé que:

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

Asimismo, la Sentencia del TS de 4 de noviembre de 2010 argumenta que:

«...Una clara jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del régimen disciplinario del personal laboral, a saber, la normativa aplicable es la contenida en el EBEP y, únicamente en el supuesto de que no hubiera regulación en dicho Estatuto se aplicaría la legislación laboral.»

Por tanto se estará a lo establecido en el TREBEP y sólo donde no esté regulado se podrá acudir a la social y al convenio colectivo.

1. Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves.

Son faltas leves:

- Cinco faltas de puntualidad alterna o tres consecutivas durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La falta de comunicación con carácter previo o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar al trabajo un día al menos sin causa justificada.
- La falta de atención y diligencia con el público, así como la inadecuada presencia en el puesto de trabajo.
- La embriaguez no habitual que repercuta en el trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo cuando no suponga falta grave o muy grave.
- No cursar el parte de baja de la Seguridad Social en el plazo de 48 horas, así como el de alta en el plazo de 24 horas.
- No comunicar los cambios de situación familiar, cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social, en el plazo de 48 horas.
- Discutir con los compañeros en la jornada de trabajo, si se produjese escándalo será considerado como falta grave.
- Los contenidos en la normativa reguladora de los Funcionarios Públicos y sean aplicables.

3. Faltas graves.

Son faltas graves:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o inferiores.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando cause perjuicio grave.
- De cinco a ocho faltas de puntualidad alternas o seis consecutivas durante un mes sin que exista causa justificada.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La reincidencia en 3 faltas leves, no recogidas como faltas graves, en un periodo de seis meses.
- La embriaguez habitual que no suponga falta muy grave, que repercuta en el puesto de trabajo.
- Negarse a prestar servicios extraordinarios en los casos que le ordenen los superiores, por imponerle necesidades inaplazables.
- Faltar gravemente el respeto al público durante el trabajo.
- Ofensa de palabras o amenazas a compañeros de trabajo.
- La complicidad en faltas muy graves.
- Los contenidos en la normativa reguladora del Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos.

4. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como al Ayuntamiento o a cualquier persona dentro de los locales de trabajo o fuera de los mismos.
- d) Falsear datos ante el Ayuntamiento y ante los representantes de los trabajadores si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Ayuntamiento de forma intencionada.
- f) Los malos tratos de palabra y obra y el faltar gravemente al respeto y consideración de los jefes, compañeros o subordinados.
- g) Diez faltas de puntualidad alternas u ocho consecutivas, durante un mes, sin causa justificada.
- h) La violación del secreto de correspondencia o documentos. Infringir el sigilo profesional.
- i) La reincidencia en 3 faltas graves en el plazo de dieciocho meses.
- j) La embriaguez habitual que repercuta en el puesto de trabajo.
- k) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- l) Desempeñar cualquier clase de trabajo remunerado estando en situación de I.T.
- m) El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.
- n) Abandono del servicio. Se presumirá que existe abandono cuando persista la falta de asistencia al trabajo durante seis días seguidos, sin causa alguna justificada.
- o) Ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de la misma durante el trabajo.
- p) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado.
- q) Los recogidos en la normativa reguladora del Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos.

5. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días a seis meses.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de seis meses y un día a doce meses.
 - Despido.

6. Procedimiento.

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Servicio de Personal, en el que será oído el interesado y la representación sindical, pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales, dándose cuenta de la sanción impuesta al Comité de Empresa y a las Organizaciones sindicales.
2. Cuando por causa del alcoholismo o drogadicción el trabajador/a cometiera dentro del Régimen Disciplinario faltas graves y muy graves, tendrá que ser considerada su situación por el Comité de Seguridad y Salud, que a la vez propondrá soluciones de desintoxicación y reinserción social.
3. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y los Juzgados de lo Social dictaran Sentencia declarando su nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que él mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

7. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las faltas leves, prescribirán al mes, las graves a los dos años, y las muy graves a los seis años, a partir de la fecha en que el Jefe de Servicio respectivo tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, teniendo éste un plazo máximo de 15 días para contestar al pliego de cargos reanudándose a partir de esta fecha el plazo a efectos de prescripción.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al mes, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas muy graves a los seis años.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiese comenzado.

8. Cancelación de faltas y sanciones.

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios con indicación de las faltas que las motivaron.
2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones de oficio o a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la sanción. La anotación de apercibimiento se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.
3. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Capítulo VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 57. *Los delegados de personal.*

Constituyen la representación de los empleados/as en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 empleados/as. Ejercen sus funciones mancomunadamente ante el Ayuntamiento, y tienen las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as. Además, deben observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa.

Funciones y competencias:

- a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
Asimismo, elaborará proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.
- b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier empleado o empleada como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por el Ayuntamiento, pudiendo ser acompañado el empleado o empleada afectado por el delegado/a que solicite.
- c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.
- d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde a los Delegados de Personal designar sus representantes.
- e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del convenio colectivo vigente.
- f) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopidora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
- g) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:
 - Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
 - Trimestralmente: planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.
- h) Tendrá acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y «Boletín Oficial del Estado»
- i) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con los Delegados de Personal salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.
- j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.
- k) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores/as y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- l) En los casos en que en este artículo o en otros del presente convenio colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo a los Delegados de Personal, este será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Ayuntamiento en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos a los Delegados de Personal serán recepcionados personalmente por cada uno de ellos o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los Delegados de Personal gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

- a) En caso de imposición por parte del Ayuntamiento de cualquier sanción a los Delegados de Personal, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.
- b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 58. Reuniones informativas con los empleados/as.

Con independencia del derecho de reunión regulado en el artículo 46 Capítulo IV y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público, los Delegados de Personal podrán celebrar reuniones con los trabajadores/as en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento. Este pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva o convocatoria de huelga, se podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. Dicha asambleas tendrán lugar preferentemente al inicio o ante de finalizar la jornada de trabajo, con un tope de veinte horas anuales.

A estos efectos, bastará con ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de dos días laborables.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 59. Constitución y composición de la Mesa General de Negociación.

La Mesa General de Negociación reguladas en los artículos, 34, 35 y 36.3 del TREBEP estará formada por tres representantes por cada sección sindical, y un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el TREBEP.

El voto de cada una de las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación será ponderado en función de la representación que cada una ostente en el ámbito del Ayuntamiento. A estos efectos son de aplicación a esta Mesa General los criterios establecidos en el TREBEP sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Los acuerdos que se adopten serán aprobados por mayoría de cada una de las partes y quedarán reflejados en el acta de cada reunión, que se firmará por ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante para las mismas, integrándose como parte del articulado del presente convenio colectivo.

En el supuesto de que alguna de las organizaciones que componen la Mesa General pudiera decidir retirarse de la negociación, la Mesa podrá seguir funcionando válidamente, siempre que el número de componentes en cada una de las representaciones permita la toma de acuerdos.

Artículo 60. Secciones sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan obtenido representación a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un delegado de dicha sección sindical.

Dicho representante dispondrán de quince horas mensuales para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 50% de la representación del personal funcionario y laboral –entendida ésta como la suma de los Delegados del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento– que podrán utilizar con los requisitos establecidos en este Convenio Colectivo, y que podrán ser acumuladas, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de una sala o local adecuados, provistos de teléfono y el correspondiente mobiliario y material para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados.

Los afiliados a las Secciones Sindicales tendrán derecho a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que están afiliados. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitándole, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 61. Funciones de las secciones sindicales y delegados sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por la Ley 9/1987, de 13 de mayo, y el presente convenio colectivo a los delegados de personal, las secciones sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y los Delegados de Personal.

La sección sindical que tenga representación en el Ayuntamiento podrá difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrá de tabloneros de anuncio para su uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso de los empleados/as municipales.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración.

Artículo 62. Derechos y garantías de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- En el caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de miembro de un Órgano de representación unitaria el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.
- A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante el Ayuntamiento y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los empleados públicos en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- A recibir la misma información y documentación que la Administración deba poner a disposición de los delegados de personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías, competencias y derechos reconocidos por la Ley e instrumentos convencionales colectivos de fijación de condiciones de trabajo a los miembros de los Órganos de representación unitaria.

Artículo 63. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Mesa General de Negociación y Comisión Paritaria de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquéllas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el presente Convenio Colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en el estatuto básico del empleado público.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.

Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 64. *Protección del medio ambiente.*

1. Las partes firmantes se comprometen a seguir las siguientes objetivos en materia de protección medioambiental:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción, utilización y aplicación provocan o existen indicios que puedan provocar un deterioro medioambiental y riesgo para la salud tanto para el personal del propio Ayuntamiento como para la población en general.
- f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.
- g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades del Ayuntamiento y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.

2. En los centros de trabajo del Ayuntamiento existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Disposiciones adicionales

Primera. En lo no recogido en el presente convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, o cualquier otra normativa que resulte de aplicación).

Segunda. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicarlo correctamente, y a no promover cuestiones que puedan suponer modificaciones de las condiciones pactadas en el texto hasta que no se haya presentado la denuncia.

En el supuesto de que por resolución administrativa o judicial, se impidiese la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas, cuyo contenido deberá ser reconsiderado, convocando al efecto a la Mesa General de Negociación, en un plazo no superior a veinte días desde la notificación de la nulidad.

Tercera. Todo personal con dotación de uniformes, que sufra cualquier anomalía y con la debida prescripción facultativa del gabinete médico del servicio de prevención y salud laboral, tendrá el equipo adaptado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo. En el almacén de uniformes y prendas de trabajo, existirá un stock suficiente de ropa y botas de agua.

Cuarta. Cuando en el presente convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, dicha mención a de entenderse referida también a los parientes por afinidad.

Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quién se halle ligada la persona trabajadora, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Análogamente, se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y Orden de 8 de marzo de 1984 por la que se establece el baremo para la determinación del grado de minusvalía y la valoración de diferentes situaciones exigidas para tener derecho a las prestaciones y subsidios, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Quinta. El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el protocolo de violencia en el trabajo recogido en el Anexo I del presente convenio.

Sexta. El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de género recogido en el Anexo II del presente convenio.

Séptima. El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral recogido en el Anexo III del presente convenio.

Octava. Cláusula de garantía.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna/s cláusula/s del presente convenio, las partes se comprometen a negociar en el seno de la MGN la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga. La nulidad de alguna/s cláusula/s no supondrá la nulidad de todo el convenio, incorporándose al texto los cambios que se produzcan derivados de esta circunstancia.

Novena. Cuando en el presente acuerdo se alude al término empleado público, debe entenderse referido tanto a las empleadas como los empleados públicos.

Disposiciones finales

Primera. El presente convenio entrará en vigor una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento.

Segunda. Del presente convenio se dará traslado a todas Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Unidades Administrativas, quienes responden de su aplicación en lo que afecte a sus atribuciones; se considerarán incorporados al mismo todos aquellos acuerdos consecuencia de la negociación entre los Sindicatos y la Corporación, y una vez aprobados por el órgano competente.

Tercera. En el ámbito de aplicación del presente convenio, cualquier mejora otorgada al personal funcionario, será de aplicación al personal laboral, corriendo a cargo de la Comisión Paritaria la resolución de cualquier conflicto de interpretación.

Cuarta. Los Anexos al presente convenio son parte integrante del mismo, teniendo el mismo alcance jurídico que los preceptos contenidos en el mismo.

ANEXO I

Protocolo: Violencia en el trabajo

1. Presentación.

Aparecen a menudo en los medios de comunicación noticias de determinados comportamientos que suceden en los centros de trabajo que son conceptuados como inadecuados, algunos los identificamos claramente como violencia en el trabajo, otros podemos atribuir otros conceptos, y por último podemos tener duda al respecto.

La violencia laboral existe y en nuestro país representa un problema cada vez más denunciado por los trabajadores que lo sufren. Muchas veces no hay respuesta por parte de la empresa para frenar y poner medidas de resolución a este tipo de conflicto, otras a pesar de la evidencia, no se quiere admitir, y por tanto no hay medidas tampoco, y otras veces, demasiadas, son las víctimas las que sufren las consecuencias por parte de la empresa, porque se las aparta, se las despide, se las margina y se hace lo posible para que no sigan «denunciando» lo que está pasando.

Las formas en las que se manifiesta la violencia laboral son diversas. Básicamente se reducen a: acoso moral, acoso sexual y violencia física. Estas se van a desarrollaren adelante.

Podemos decir que los riesgos psicosociales han ido tomando cuerpo cuando se han identificado las formas que suelen utilizar los acosadores, lo que ha hecho que cada vez más trabajadores se hayan hecho conscientes de lo que les estaba pasando y hayan podido reclamar soluciones. Poco a poco las empresas se van haciendo eco de la necesidad y obligatoriedad de evaluar estos riesgos, hacerles frente cuando suceden, y sobre todo de la necesidad de que no ocurran, es decir, implementar medidas preventivas.

Estas manifestaciones de violencia tienen en común la capacidad de quebrar y dañar la salud del trabajador por el ataque a la dignidad que suponen, marcando una diferencia señalada respecto de otros riesgos psicosociales que pueden provocar estrés.

La violencia en el trabajo está constituida por sucesos en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro su salud, su seguridad o su bienestar.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo reconoce las diversas modalidades de cómo se manifiesta, así como la diversidad de sectores donde se puede manifestar, el tamaño de la empresa, o la relación del contrato de trabajo, etc.

Uno de los objetivos que se pretende con este protocolo de Violencia en el Trabajo es concienciar a trabajadores administración y delegados sindicales de que cuando estamos delante de un caso de estas características, no estamos ante un problema de personalidad o de patología sino fundamentalmente ante una mala organización del trabajo, de la gestión o de la forma de liderar de sus mandos, ante una carencia de políticas preventivas empresariales, y en definitiva, ante la falta de responsabilidad respecto a la obligación de los empresarios de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se aprobó hace ya casi 20 años y aún nos encontramos con unos niveles de siniestralidad inaceptables en nuestro país.

Durante estos más de 20 años, se ha avanzado en el desarrollo de la normativa referente a prevención de riesgos laborales, pero en la realidad, la implantación de la prevención no ha ido aplicándose paralelamente, las empresas siguen sin incluir en su gestión la prevención de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as, aunque sí existe un cumplimiento documental de las obligaciones derivadas de estas normas.

La crisis económica ha sido un factor determinante en la pérdida de inversión en prevención dentro de las empresas, reduciéndose la formación de los trabajadores/as, eliminándose medidas preventivas como, las protecciones colectivas y los EPIs, e incluso exigiendo ritmos y sistemas de trabajo que propician los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, en cuyo origen se encuentra una mala organización que aumenta los riesgos de sufrir accidentes laborales.

Superar esta situación implica a todos: al ayuntamiento, que debe cumplir con la legislación vigente integrando de manera efectiva la prevención en su gestión y no únicamente como un trámite para evitar sanciones; a la Administración que tiene la obligación de realizar actividades de control y seguimiento de esta integración, incluso con la imposición de sanciones cuando se detecten infracciones, y a los trabajadores/as que deben exigir a los empresarios todas las medidas preventivas necesarias para conseguir un trabajo totalmente seguro, incluyendo no sólo los equipos de protección individual o herramientas y maquinaria en buen estado, sino también la formación, la vigilancia adecuada de su salud, el nombramiento de los delegados de prevención, la creación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Una realidad que la sociedad no puede aceptar de ninguna manera. Los accidentes laborales tienen un gran coste, no solo económico por pérdida de jornadas de trabajo, reducción del salario o pérdida de productividad, sino que también tienen elevado coste sanitario y la propia pérdida de la salud de los afectados, así como un enorme coste social que se refleja directamente en los familiares de los accidentados, pérdida de valores, etc.

2. Justificación.

La violencia en el trabajo se define como aquellos «incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud», según la Comisión Europea. Incluye desde el lenguaje ofensivo a las amenazas, y desde las agresiones físicas hasta el homicidio.

El creciente número de actos violentos en el trabajo, muchos de ellos sumergidos o no registrados, nos alerta de la importancia de este tema. Colectivos como los Servicios Públicos son víctimas o susceptibles de agresiones a consecuencia de su actividad laboral, por lo tanto es un riesgo laboral. Es especialmente preocupante en determinados sectores de actividad y profesiones como la docente, seguridad privada, ... donde la violencia, por ejemplo, asciende al 25% en el sanitario según datos de la OMS.

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, la violencia laboral vulnera la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo según los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- La violencia verbal en el lugar de trabajo se manifiesta en forma de abusos verbales, amenazas, palabras vejatorias, gritos, gestos, frases menospreciativas, insultos, coacciones e injurias, y no se les presta atención o se asume como parte integrante del trabajo, no llegándose a denunciar en su mayoría.
- La violencia física como los empujones, salivazos, patadas, puñetazos, cabezazos, empujones, bofetadas, arañazos, mordiscos, pellizcos, violaciones, puñaladas y disparos e intimidación con amenazas físicas, considerado en su mayoría como un delito, encuentra en ocasiones un freno en el «miedo» o «terror» de la víctima a sufrir represalias.

Otra cuestión difícil de demostrar es su «relación con el trabajo». Que un acontecimiento violento se produzca en el lugar de trabajo no tiene por qué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral.

La violencia laboral se divide en tres tipos según una de las clasificaciones más difundidas y aceptada por la NTP 489 del INSHT, en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación que existe entre ellas:

- Violencia tipo 1: No existe relación laboral, ni trato de usuario o comercial entre quienes llevan a cabo las acciones violentas y la víctima. Ejemplo: Un robo o atraco.
- Violencia tipo 2: Existe relación entre el agresor/a (usuario/a) y la víctima (trabajador/a) mientras se ofrece un servicio. Habitualmente se producen estos sucesos violentos cuando hay un intercambio de servicios y/o bienes en la atención pública al usuario, seguridad pública, conductores, personal socio- sanitario, profesores, vendedores,...
- Violencia tipo 3: Existe algún tipo de implicación laboral entre el agresor y su víctima: familiar, colegas o jefes.

La violencia en función de la relación entre el agresor/a y el trabajador/a agredido/ase considera de origen externo, en los tipos 1 y 2 anteriormente señalados, y de origen interno, en el tipo 3

El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y del sujeto agredido. Una actuación rápida y profesional permite ayudar a recobrar del suceso violento, disminuyendo las secuelas físicas y emocionales, e incorporarse de nuevo a su puesto de trabajo.

Las consecuencias negativas sobre el trabajador/a y la plantilla pueden ser devastadoras afectando tanto al ámbito profesional como al personal: (daños psíquicos o psicológicos, físicos, morales y daños a la propiedad. Ver anexo I).

Esta influencia sobre la salud de los afectados/as deteriora la calidad en la prestación de los servicios públicos. Por lo tanto es necesaria la intervención de todos los interlocutores sociales: Empresas, sindicatos, personal socio-sanitario, personal de atención al público, e institucional para su abordaje integral y multidisciplinar lo antes posible mediante la implantación de un protocolo de prevención y actuación de la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

Este protocolo proporciona al trabajador una herramienta de información y las pautas a seguir en caso de que en su centro de trabajo haya un acto violento. En él contemplamos la necesidad de conocer la situación real del centro de trabajo, evaluando los actos violentos sucedidos con anterioridad, si había medidas preventivas y fueron las adecuadas.

La Empresa tiene la obligación de implantar protocolos de actuación para:

- Prevenir las situaciones de conflicto, violencia y agresiones.
- Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al declararse como accidente de trabajo.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima en su puesto de trabajo (apoyando su afrontamiento y reincorporación ante las secuelas).
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar al agresor/a considerando los actos violentos como infracción administrativa y en su caso como delito.

La actuación de la delegada y delegado de prevención es fundamental. Informará, acompañará a las víctimas y llevará al Comité de Seguridad y Salud todos los casos de violencia para que se cumpla el protocolo de violencia y agresiones del centro al que representan.

Una vez más la negociación colectiva se configura como el elemento clave para la mejora de las condiciones de trabajo y para adquirir el compromiso de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

Cultura preventiva.

Debemos desarrollar una cultura preventiva en el lugar de trabajo centrada en los aspectos humanos, basada en la seguridad, en la dignidad, en la no discriminación, en el respeto y en la cooperación.

3. Características del protocolo.

- Población diana: Trabajadores /as de las empresas.
- Ámbito de aplicación: Centros de trabajo de las empresas.
- Sencillo y fácil de usar: Es accesible para los trabajadores/as de las empresas.
- Específico: Adaptado a las situaciones específicas de cada lugar y puesto de trabajo.
- Coordinado: Implica la actuación de todos los organismos implicados en la atención a la ciudadanía de forma coordinada (empresas, cuerpos de seguridad, servicios sanitarios, servicio de prevención, delegados/as de prevención,...)
- Preventivo: Actúa desde el origen de los conflictos para eliminar todo germen de violencia y agresiones.
- Integral: Implica un nivel preventivo ante las posibles actos violentos, de actuación ante la violencia y agresiones, de rehabilitación y reinserción del trabajador / a agredido / a y sancionador para el agresor/a.
- Medidas de información y formación: Prevé medidas de información y formación para todo el personal, inclusive los mandos intermedios y dirección

- Asistencia médica, psicológica y jurídica: Proporciona asistencia médica, psicológica y jurídica al personal que pueda sufrir violencia y agresiones durante el trabajo
- Entorno seguro: Pretende conseguir un entorno de trabajo seguro para el personal.
- Colaboración y participación activa: Promueve la colaboración y la participación activa del personal del centro de trabajo a través de los delegados / as de prevención y los comités de seguridad y Salud

4. Objeto del protocolo.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral establecemos un conjunto de objetivos que facilitarán la erradicación del problema de la violencia en el lugar de trabajo.

A. Objetivo general:

Instaurar dentro de la política de prevención de las empresas unas directrices generales para la prevención y actuación ante las posibles situaciones conflictivas, todo tipo de violencia y agresiones en el lugar de trabajo.

B. Objetivos específicos:

1. Prevenir las situaciones potencialmente conflictivas y la violencia y agresiones en el lugar de trabajo:
 - Realizar la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la violencia y agresiones.
 - Planificación preventiva de estos riesgos.
 - Información y formación específica sobre estos riesgos.
 - Consulta y participación de los trabajadores para establecer protocolos de actuación ante estos riesgos.
2. Establecer pautas de actuaciones claras y eficaces ante los incidentes violentos y agresiones protegiendo a las posibles víctimas.
3. Asegurar la asistencia sanitaria y psicológica al personal afectado por la violencia y agresiones.
4. Asegurar la rehabilitación y reincorporación del personal afectado por la violencia y agresiones a su trabajo.
5. Asesorar jurídicamente y legalmente al personal afectado por la violencia y agresiones.

En definitiva se trata por una parte de encontrar soluciones que disminuyan los episodios de violencia laboral, y por otra asegurar la atención asistencial, rehabilitadora y sancionadora de la víctima cuando éstos no hayan podido evitarse.

5. Evaluación de riesgos y análisis de los problemas.

La violencia laboral se debe abordar desde la política preventiva, ya que es síntoma de un problema vinculado al modo en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo y no de la debilidad de los trabajadores/as.

Se considera un factor de riesgo psicosocial, y como tal, la empresa junto con el Servicio de Prevención realizará el Plan de Prevención de Riesgos de cada uno de los puestos de trabajo, prestando especial atención a los riesgos psicosociales y desarrollará la planificación preventiva y establecerá medidas concretas de prevención ante la violencia. El Delegado/a de Prevención, elemento clave, participará en dicha evaluación.

5.1. Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos.

Generalmente se dispone de gran cantidad de información en el centro de trabajo que debe aprovecharse adecuadamente. Para la realización de la evaluación de estos riesgos deben identificarse y analizarse:

- Las situaciones de riesgos especiales de violencia y problemas del entorno de trabajo.
- Problemas organizacionales: si está diseñado la estructura organizativa, la definición de las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios.
- Las características físicas del entorno de trabajo (son factores que pueden difuminar la violencia o activarla): valorar los niveles de ruido, colores de las instalaciones (atractivos o agradables), olores (malos olores) y si la iluminación, temperatura, humedad y ventilación son adecuadas, en particular en sectores donde se reúnen muchas personas.
- Los incidentes violentos ocurridos en el centro de trabajo con anterioridad.
- La existencia de medidas preventivas y de seguridad: ¿son medidas adecuadas o deficitarias?, ¿se utilizan de manera adecuada y coordinada?
- El nivel elevado de absentismo laboral y rotación del personal puede ser un indicativo de la mala gestión de la empresa.
- La dotación de personal: si es el personal adecuado y cualificado y con recursos suficientes.
- El estilo de dirección del centro (autoritario, participativo, etc.):
 - ¿Existe una cultura de tolerancia e incluso de aceptación de la violencia?
 - ¿La dirección condena explícitamente (por escrito) todo tipo de conductas violentas y agresiones?
 - ¿Existe comunicación entre la dirección y los trabajadores/as? ¿Se facilita la comunicación entre los trabajadores/as?

La comunicación mediante correo interno, sesiones de información, reuniones de personal, debates en grupo, trabajo en equipo, formación en grupos, tablón de anuncios, ... mejora la resolución de los conflictos internos; facilita la prevención de posibles problemas de violencia desde su origen; permite que el trabajador conozca sus funciones y tareas mejorando su autoestima y autoconfianza, importante para actuar con mayor seguridad ante las situaciones de violencia; y por último se siente respaldado por la organización que le defenderá ante cualquier situación de violencia y agresiones.

5.2. Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia.

Para prevenir una posible agresión o signo de violencia, podemos reconocer diferentes situaciones que nos pueden alertar y tomar medidas preventivas que frenen la agresión o que los daños sean los mínimos:

A. Instituciones o centros de riesgo

- Centros pequeños y aislados con atención directa al público.
- Dotados de personal escaso.
- Con recursos humanos y materiales insuficientes o deficitarios.
- Con una cultura de tolerancia e incluso de aceptación de la violencia.
- Con un estilo de dirección basado en la intimidación.
- Con deficiente comunicación y relaciones interpersonales.

B. Trabajadores susceptibles de riesgo

- Personas en formación o que están sustituyendo a otras.
- Trabajadores / as en situación precaria.
- Mujeres.
- Carecer de experiencia.
- Adoptar actitudes desagradables o irritantes en el trato con los usuarios/as o con los compañeros/as.
- Falta de habilidades o capacidades para enfrentarse a situaciones conflictivas.
- Llevar uniformes o etiquetas con el nombre*.

* Se ha demostrado que los uniformes y las etiquetas pueden actuar como frenos o detonantes de una situación violenta en el lugar de trabajo, según las circunstancias.

C. Situaciones de riesgos I

- Trabajar solo.
- Trabajar en contacto con público.
- Trabajar en la atención a usuarios/as o en contacto con colegas o jefes que presenten:
- Manifestaciones repetidas de descontento, irritación o frustración, o con aumento de estas señales y aparición de situaciones tensas;
- Situaciones muy desfavorables, donde la frustración y la ira que provienen de la enfermedad y el dolor;
- Desórdenes psiquiátricos o no medicados adecuadamente;
- Abuso de alcohol y/o sustancias psicotrópicas, donde pueden influir en el comportamiento y hacer que las personas sean violentas de palabra y de obra;
- Enfermedades mentales graves;
- Posturas y actitudes agresivas u hostiles.
- En la atención o contacto con personas:
- Entre cuyos rasgos de personalidad más significativos destacan un control de impulsos deficitario, baja resistencia a la frustración o cierto perfil de agresividad;
- Que persiguen un beneficio personal fraudulento a través de la atención en la empresa y que para conseguir sus objetivos presionan, amenazan e incluso llegan a agredir a un trabajador/a;
- Cuyas expectativas en torno a la atención que la empresa puede brindarles son superiores, o incluso distintas a las que esperaba, y reaccionan agresivamente ante esta situación.

6. Intervención de la organización.

6.1. Intervención del Delegado/a de Prevención

- Se personará en el centro de trabajo y recabará información acerca de lo sucedido cuando se haya producido un incidente violento.
- Acompañará, informará, asesorará y ayudará a la persona agredida.
- Comunicará al Comité de Seguridad y Salud lo sucedido y participará en la investigación de las causas y propondrá las medidas de seguridad a tomar.
- Denunciará ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participará en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención con respecto a la prevención de la violencia y agresiones.
- Propondrá y exigirá la implantación del protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones.
- Propondrá la formación e información para desarrollo de habilidades de comunicación y en el manejo de situaciones conflictivas con usuarios/as.
- Realizará un seguimiento de los incidentes violentos que se hayan producido encada uno de los centros.

6.2. Intervención del Comité de Seguridad y Salud.

- Intervendrá en la solución del problema de violencia estableciendo medidas correctoras oportunas, proponiendo a la empresa las medidas preventivas, las actuaciones para con el agresor (sanción) y con el agredido (rehabilitación).
- Participará en la elaboración y puesta en marcha del protocolo en caso de violencia y agresiones. Velará porque se lleve a cabo y se cumpla dicho protocolo.
- Participará en la evaluación de estos riesgos.
- Participará en el diseño de las medidas de prevención de estos riesgos.
- Participará en diseño de la organización y condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por la violencia, mediante la adaptación de los puestos de trabajo.
- Organizarán la información y formación sobre estos riesgos.
- Realizará un seguimiento de los casos de violencia producidos.

6.3. Intervención de la Empresa.

- «Política de Empresa»: declaración de los principios que tiene la organización sobre riesgos psicosociales y condena de toda conducta que atente contra la dignidad de los trabajadores/as.
- Realizar dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales:
 - La evaluación riesgos psicosociales.
 - La planificación preventiva de estos riesgos (incluyendo medidas de prevención, plazos de instauración, presupuestos, evaluación, formación,...)
- Implantar el protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones en el lugar de trabajo.
- Difundir entre los trabajadores/as el protocolo de violencia por escrito, página web, intranet, tablón de anuncios,...
- Implantar medidas de prevención específicas para estos riesgos.
- Dotar la plantilla de personal suficiente, adecuado y cualificado.
- Estilo de dirección basado en la apertura, comunicación y diálogo.

- Garantizar la formación e información de estos riesgos.
- Diseñar de los puestos de trabajo y mejorar las prácticas de trabajo.
- Recabar toda la información en torno al incidente violento.
- Ofrecerá apoyo psicológico al trabajador/a agredido/a.
- Facilitará la reincorporación de la víctima a su trabajo asegurando su seguridad, adaptando si es preciso sus funciones.
- Ofrecerá asesoramiento jurídico al trabajador/a agredido/a.
- Realizará una carta de amonestación a la persona autora de la agresión.
- Manifestará rechazo de la agresión, denunciando la situación de violencia ocurrida en el centro por escrito.
- Tramitará el cambio de centro del usuario/a donde éste haya agredido a un trabajador/a.
- Participará como parte interesada en las acciones legales (que pudieran emprenderse, para reclamar la responsabilidad, tanto civil como penal, del agresor) con independencia de que el agredido haya interpuesto una denuncia.

6.4. Intervención del Servicio de Prevención.

- Valorará la incidencia y las medidas de seguridad, adoptadas o existentes respecto a la prevención de la violencia.
- Emitirá un informe sobre el estado de salud del trabajador/a agredido/a en caso de que se produzcan lesiones físicas o psíquicas.
- Realizará la investigación del incidente o accidente, e informará de sus conclusiones y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Comunicar los accidentes de trabajo a la Autoridad Competente.

7. Medidas de prevención.

Para abordar el problema de violencia la Dirección y el Servicio de Prevención tomarán las medidas preventivas necesarias según el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para proteger a trabajadores/as.

Los delegados/as de prevención y el comité de seguridad y salud velarán porque se lleven a cabo dichas medidas de prevención.

Según la NTP 489, de Violencia en el lugar de trabajo, las medidas de prevención se pueden clasificar en:

7.1. Medidas referentes al entorno de trabajo

Las características físicas del entorno de trabajo pueden influir en la probabilidad de que se produzca un acto violento o se diluya. Estas medidas preventivas intervienen en la adecuación de las infraestructuras e inmuebles y el diseño de las medidas estructurales:

- Disminuir el ruido ambiental al mínimo posible.
- Eliminar los malos olores.
- Mantener una buena iluminación o visibilidad (de manera que los trabajadores puedan abandonar o pedir ayuda rápidamente y que permita la identificación del asaltante, además de evitar zonas de cobertura a los asaltantes).
- Asegurarse que los trabajadores/as tienen un acceso rápido a zonas seguras.
- Buena distribución y disposición de espacios.
- Asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas usando signos claros y visibles y asegurando un fácil acceso.
- Cambiar la disposición de las zonas de espera, haciendo de éstas zonas confortables.
- Salas de espera para usuarios pendientes de que se les atiende o se les traslade a otros centros o a su domicilio.
- Colocar mostradores anchos o elevar la altura de los mostradores.
- Instalar pantallas o sistemas de protección en áreas donde los trabajadores /as tengan más riesgos.
- Monitorizar las entradas, salidas, puntos de entrega, zonas de mayor riesgo,...

7.2. Medidas referentes al procedimiento de trabajo

- Asegurar que los niveles de plantilla son adecuados para cada tarea y para cada momento del día.
- En caso de trabajadores/as que deben desplazarse, doblar el número de personas o dotar de sistemas de comunicación con la base.
- Dar a los trabajadores/as información adecuada y apropiada sobre procedimientos y sistemas de trabajo.
- Reducir los tiempos de espera de los usuarios/as.
- Asegurarse que los trabajadores/as con más experiencia o menos vulnerables desempeñan las tareas con más riesgo.
- Rotar puestos de alto riesgo de forma que la misma persona no esté siempre sujeta al mismo riesgo o doblar el número de personas para tareas de especial riesgo.
- Establecer procedimientos de emergencia claros sobre qué hacer y dónde ir en caso de incidente. (teléfonos de emergencia,...)
- Utilizar alarmas personales.
- Registrar la identificación de quienes quieren acceder a zonas de acceso restringido.
- Asegurarse de que los usuarios/as con medicación de patologías psiquiátricas está adecuadamente medicados.
- Reducir los tiempos de espera. En este sentido se plantean medidas para mejorar el acceso telefónico de los usuarios, optimizar los tiempos de consulta, así como potenciarlas agendas de calidad y crear un protocolo de actuación consensuado en cada uno de los centros para atender a los casos urgentes y a los que acuden sin cita previa.
- Mejorar la accesibilidad a los centros de trabajo y en particular a través de medios telefónicos y telemáticos.
- Planes de señalización, megafonía, eliminación de barreras arquitectónicas.

7.3. Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa

Se refiere a equipos especialmente diseñados para prevenir o detener la violencia.

a. Medidas de seguridad activa (para los centros con elevada conflictividad):

- Dispositivos de alarma o interfonos en los despachos de atención a usuarios/as, conectados a centrales que monitoricen los avisos de llamada.
- Colocación de videocámaras de vigilancia en locales, donde se garantice en todo momento la confidencialidad e intimidad de los trabajadores/as (según legislación vigente).
- Sistemas de comunicación directa con la Dirección de la empresa y las fuerzas de seguridad y mamparas blindadas para servicios especiales de atención a pacientes con problemas psiquiátricos.

- Salidas alternativas en los espacios de atención al público.
- En actividades que se consideren de riesgo, se adoptarán las medidas específicas de respuesta ante potenciales conflictos (por ejemplo el trabajador/a social o persona que lo atienda no permanecerá solo en la consulta, comunicación a los cuerpos de seguridad).

b. Medidas de seguridad pasiva.

- Asegurar la confidencialidad de los ficheros y registros relativos a los datos de carácter personal de los trabajadores/as.
- La seguridad de los profesionales en la prestación de la asistencia frente a posibles agresiones será considerada para el diseño y la construcción de nuevos centros o al plantear reformas de los existentes.
- Establecer procedimientos eficaces de comunicación y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

7.4. Plan de Formación

Dar a todos los trabajadores/as formación específica sobre violencia como parte de la gestión de seguridad e higiene en el trabajo sobre habilidades en la comunicación con los usuarios, el manejo de las situaciones conflictivas, manejo del estrés con efectividad y actuaciones de control sobre el ambiente de trabajo.

7.5. Otras medidas de prevención de la organización

- Figura del mediador o conciliador social implicado en el CSS por la parte social.
- Difusión del protocolo de Prevención y Actuación ante la Violencia y Agresiones en el trabajo.
- Realizar un análisis pormenorizado de los efectivos asignados y las cargas de trabajo soportadas, a fin de adoptar las medidas organizativas que sean precisas.
- Posibilitar que los sistemas de selección, respondan a un perfil previamente diseñado y consensuado, teniendo en cuenta la formación, técnicas de empatía, de negociación, mediación y resolución de conflictos.
- Todo trabajador/a que considere que en su trabajo puede sufrir (por alguna circunstancia relacionada con su labor diaria) una agresión antes de que se produzca una situación límite debería redactar un informe, donde especifique e manere detallada las situaciones que se consideran de riesgo, aconsejándole:
 - Dar una copia del informe al Responsable o Director de Área del Centro o Departamento para que tome las medidas oportunas.
 - Si en un tiempo prudencial (48 horas) no se considera en vías de solución, por parte de la empresa, del problema darle registro en su oficina correspondiente o en la del Ayuntamiento.
 - Hacer llegar copia del informe a los delegados/as de prevención del Comité de Seguridad y Salud.

8. Procedimiento de actuación ante la violencia y agresiones.

Se aplicará cuando un trabajador/a sea objeto de las siguientes conductas en el interior o fuera del lugar de trabajo como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional:

- Conductas intimidatorias.
- Violencia física.
- Vandalismo: se deteriora y/o destruye las pertenencias de un trabajador o trabajadora o el mobiliario o instalaciones del centro de trabajo.

En el Anexo II tenéis un diagrama de flujo sobre qué hacer en caso de una agresión en el centro de trabajo.

8.1. Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión.

Ante una situación de posible violencia o agresiones, en la atención de los usuarios con comportamientos previos inadecuados, o en la atención a un usuario conflictivo o irritado, se llevará a cabo este procedimiento de actuación:

- Mantener la calma, tratar de contener la situación: No responder a las agresiones o provocaciones verbales. Se trata de intentar reconducir la situación buscando puntos de acuerdo.
- Distancia de seguridad: Intentar establecer una adecuada distancia de seguridad.
- Colocarse cerca de la puerta de salida, que te permita huir en caso necesario.
- Pedir ayuda o estar acompañado para minimizar la situación de violencia, y actuar como testigos de los hechos si fuera necesario.
- Interrumpir la actividad, mientras la situación no sea controlada o el trabajador/a no se encuentre en condiciones de reanudarla con las suficientes garantías de calidad.
- Avisar inmediatamente a su superior jerárquico o responsable, mediante canal de comunicación adecuado (walkie, teléfono, alarma). Y tras identificarse el responsable, este debe dar órdenes claras y concretas a los implicados, notificando la incidencia al:
 - Responsable del Centro, Director, Jefe o Superior.
 - Seguridad o servicio de seguridad (si existe en el centro).
 - Personal sanitario (si existe en el centro)
 - Llamar al teléfono de Emergencias 112 solicitando ayuda externa inmediata:

En el caso de la situación de violencia persista llamar a los cuerpos y fuerzas de seguridad (Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil) para que se personen en el centro de trabajo o en lugar donde se estén desarrollando los hechos.

- Llamar a los delegados de prevención para que se personen y recaben información sobre el incidente ocurrido y realizar las acciones pertinentes.
- En caso de agresión con lesiones físicas o psíquicas:
 - Traslado inmediato al Servicio de Urgencias del hospital o mutua de referencia del trabajador/a y asistencia sanitaria, cumplimentando el informe médico y el parte de lesiones.
- Tramitar el incidente como accidente de trabajo notificándolo en el centro de trabajo. Adjuntar informe médico y parte de lesiones, y entregar copia en la mutua o médico.
- Acudir al Servicio de Prevención, adjuntando informe médico, parte de lesiones y hoja de recogida de datos del incidente realizada por su superior jerárquico. El Servicio de Prevención emitirá un informe sobre el estado de salud del trabajador para que se dé cobertura de toda la asistencia (médica, psicológica y rehabilitadora).
- Denuncia particular del trabajador en comisaría, con parte de lesiones. En el caso de que el incidente violento lo constituya una agresión verbal, sin resultado de lesiones, también se notificará.
- Denuncia ante la Inspección de Trabajo por el delegado de prevención, presentando la documentación que se ha citado anteriormente.

8.2. Actuación posterior al incidente violento.

Las intervenciones a posteriori del suceso deben ir encaminadas a reducir al mínimo las repercusiones y las secuelas de la violencia laboral sobre el trabajador/a y testigos.

Otro objetivo es que no se repitan estos actos violentos, por lo tanto la actuación va dirigida hacia todos los implicados: agredido/a, testigos e incluso agresor/a.

Actuación del responsable del turno o mando intermedio.

- Recoger información de los hechos, efectos, pruebas y testigos.
- Notificar el incidente a la empresa mediante registro. Cuando se produzca una agresión a cualquier trabajador, con independencia del tipo o su intensidad, el responsable o cualquier trabajador que tenga conocimiento directo de la misma, lo comunicará a la Dirección de la empresa a través del modelo establecido al efecto, para activar todas las medidas de atención que se precisen, conforme a lo previsto en este protocolo.
- Informará a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud inmediatamente.
- Evaluar la incidencia, las medidas de seguridad y las posibles carencias o fallos.

Medidas para con la víctima.

- Asistencia sanitaria necesaria.
- Atención psicológica. La atención se realizará en la mayor brevedad posible, siempre dentro de las 48 horas siguientes a la agresión, e incluirá medidas preventivas de las secuelas y de soporte emocional del profesional para su afrontamiento. En el caso de que el trabajador precise apoyo psicológico a medio- largo plazo será remitido a salud mental de referencia desde el propio Servicio de Prevención.
- Rehabilitación y reincorporación a su trabajo (vigilancia de la salud y adaptación de puesto de trabajo si fuera necesario).
- Apoyo jurídico y legal: El Director/a de Área o responsable del centro donde ha ocurrido la agresión, la comunicará a la Dirección de Área de Régimen Interior y Personal del Ayuntamiento con el fin de que lo traslade a los Servicios Jurídicos del mismo, en cumplimiento del artículo 262 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, independientemente de la denuncia que haya interpuesto el trabajador/a. El trabajador/a afectado acudirá, remitido por el Director/a de Área o responsable del centro, a dichos servicios jurídicos aportando la denuncia presentada ante la policía y el registro del incidente. Se valorará la asistencia jurídica en el momento de la denuncia por parte de los servicios jurídicos. Se emitirá un manifiesto de rechazo de agresión por parte del responsable dirigido al presunto agresor y al trabajador agredido.

Medidas para con el agresor o agresora.

- Amonestación por escrito rechazando dicha violencia y agresión e instar al agresor/a al cumplimiento de sus deberes (uso de los servicios en un ambiente de mutua cordialidad, confianza y respeto,...).
- Solicitud de daños y perjuicios (con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran además daños o perjuicios del centro).
- Como medida sancionadora del agresor se analizará el cambio de profesional o centro donde se le atiende.

9. Pautas a cumplimentar en el modelo de registro de agresiones.

Los sistemas de registro y notificación son muy importantes para identificar los lugares de trabajo con violencia y como medida legal relevancia si fuera necesario, por lo tanto aquí detallamos algunos datos de especial relevancia.

- Datos de la persona que cumplimenta el registro: Nombre y dos apellidos
- Datos del trabajador agredido: Cumplimentar el nombre con los dos apellidos completos
- Fecha del incidente: Indicar el día del suceso. Ejemplo: 01/01/2018
- Hora de los hechos: Especificar la hora. Ejemplo: A las 16:45 horas
- Lugar de los hechos: Expresar con máximo detalle el lugar o lugares donde se desarrollan los incidentes violentos
- Centro de trabajo: Al que pertenece el lugar del incidente
- Redacción de lo sucedido (descripción del incidente): La cumplimentación precisa de estos datos puede determinar la calificación jurídica que pueden recibir los sucesos registrados
- Motivos que originaron el incidente violento: Especificar las causas que provocaron el suceso
- Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as):
- Concretar las circunstancias del lugar:
- Forma en que se materializa la agresión: Naturaleza de los actos violentos realizados por el autor o autores
- Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima: Ver anexo I
- Daños materiales: Especificar si se produjeron daños de los bienes personales y del centro de trabajo
- Consecuencias del incidente:
- Asistencia sanitaria: Indicar la asistencia recibida (cura, traslado a urgencias) y si tuvo lugar en el mismo centro de trabajo, en urgencias o en la Mutua
- Personas que intervienen Personal del centro Testigos Usuarios: Indicar nombre y dos apellidos de cada uno de los testigos de la agresión y de las personas que intervienen en la solución del conflicto e indicar la relación del testigo con los hechos (por ejemplo: usuario que se encontraba en la sala de espera) y recoger teléfono o teléfonos de contacto con cada uno de los testigos.

Las agresiones en el Marco Jurídico del Derecho Penal.

Conforme con nuestro Código Penal, se consideran delitos o faltas las acciones u omisiones dolosas (con intencionalidad) o imprudentes penadas por la ley. Al amparo de esta definición, la agresión sólo resultará penalmente perseguible cuando el comportamiento agresivo cometido contra otro se encuentre expresamente descrito (tipificado) como constitutivo de delito o falta.

10. Anexos.

ANEXO I

Consecuencias para la salud de una agresión

Las consecuencias negativas de la violencia para el trabajador/a y en ocasiones para los testigos son múltiples, desde daños físicos, psíquicos o psicológicos, morales, al entorno de trabajo y daños a la propiedad.

Lesiones físicas.

- Ausencia de lesión traumática visible.
- Contusiones únicas o múltiples (hematoma, erosión y excoriación).
- Heridas leves o superficiales (corte, incisión).
- Heridas graves que precisen sutura quirúrgica o intervención quirúrgica (fractura, corte o incisión profunda).
- Heridas muy graves que comportan riesgo vital.
- Heridas mortales.

Daños psicológicos pueden manifestarse en forma de:

- La gravedad de las repercusiones psicológicas depende de las circunstancias de la agresión, de la personalidad, del entorno de la víctima en el momento de la agresión y de la actuación rápida de rescate y asistencia.
- Trastorno por estrés post-traumático (bloqueo o incapacidad de reaccionar ante situaciones semejantes, ataques de pánico).
- Trastorno de ansiedad (angustia, estrés, nerviosismo).
- Trastornos de depresión (tristeza, llorar sin motivo sin control, alteración del ánimo que se prolonga en el tiempo).
- Trastornos adaptativos, disfunción familiar (aislamiento, no comunicación, introversión, o responder de forma agresiva o estresante ante situaciones normales que cree como amenazantes).
- Abuso de drogas (o aumento de las adicciones: tabaco, alcohol, etc.).
- Estrés laboral crónico (estrés mantenido en el tiempo aunque no haya motivos para ello, vivir las situaciones como amenazantes, vivir en un continua situación de emergencia).
- Trastornos psicósomáticos y comorbilidad física: aumento o disminución del apetito (aumento o disminución del peso), alteración del sueño (insomnio o somnolencia), estreñimiento o colon irritable, alteraciones de la piel (eccema, infecciones piel), se agudizan las enfermedades crónicas ya existentes, y se enferma con mayor facilidad (catarros, enfermedades cardiovasculares, etc.).

Implicaciones a corto, medio, y largo plazo en el entorno del trabajo:

- Aumento del estrés en el entorno laboral.
- Aumento de los conflictos entre compañeros/as.
- Deterioro grave de la relación con el usuario/a.
- Actuaciones profesionales condicionadas por miedo a su seguridad o a la de los familiares del agresor.
- Desmotivación y cambio de trabajo.
- Deterioro de la calidad asistencial y productividad.
- Burn-out («Síndrome del profesional quemado») individual o grupal.
- Incremento bajas laborales
- Incapacidad laboral temporal o permanente.

Daños a la propiedad.

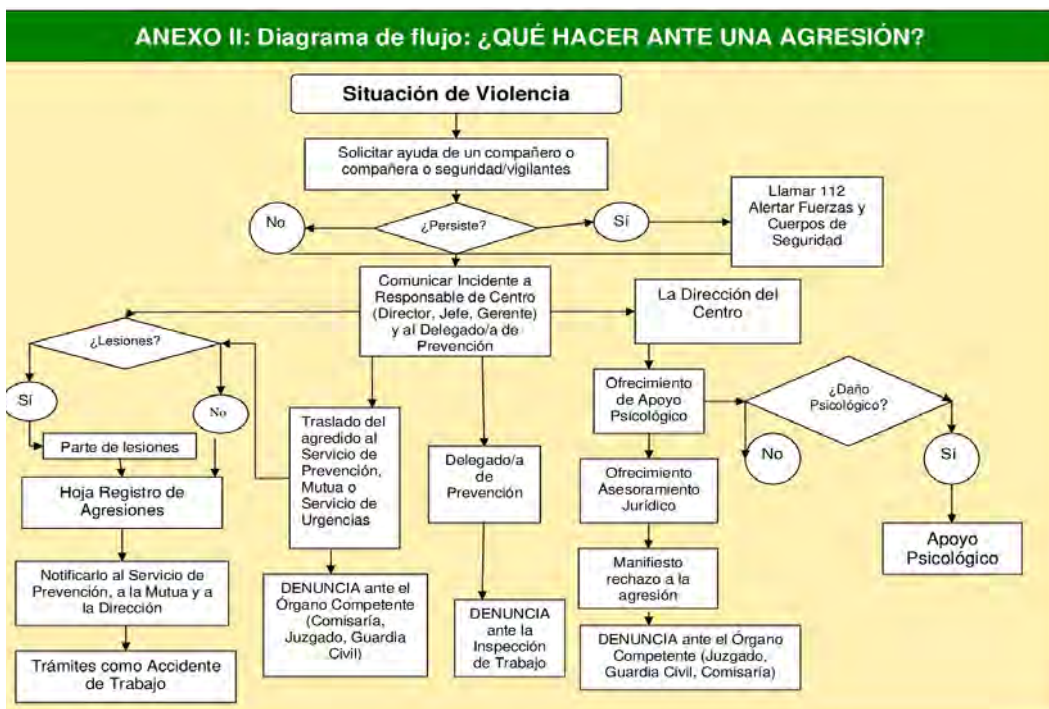
- Robo o deterioro de pertenencias del trabajador/a.
- Robo, hurto o deterioro del mobiliario o instalaciones del centro.
- La calidad de la atención que se presta a los ciudadanos no sólo está relacionada con las infraestructuras y los medios materiales disponibles:

El componente humano es esencial, y por esta razón, lograr el mejor ambiente laboral posible es vital para contribuir a un clima de cordialidad.

ANEXO II

Diagrama de flujo:

¿Que hacer ante una agresión?



ANEXO III

Modelo de registro de agresiones

DATOS DE LA PERSONA QUE REALIZA EL REGISTRO.

Nombre: _____ Apellidos: _____
 Puesto de trabajo: _____
 Función que desempeña: _____
 Centro de trabajo: _____

DATOS DEL TRABAJADOR AGREDIDO.

Nombre: _____ Apellidos: _____
 Fecha nacimiento: _____ DNI: _____
 Puesto de trabajo: _____
 Función que desempeña: _____
 Empresa: _____
 Centro de trabajo: _____ Localidad: _____
 Dirección: _____ CP: _____
 Teléfono: _____ Fax: _____

REDACCIÓN DE LO SUCEDIDO (DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE).

Motivos que originaron el incidente violento

Descripción lo más precisa del incidente (Autor/a o autores/as) Concretar las circunstancias del lugar

Forma en que se materializa la agresión Lesiones físicas y daño psicológico en la víctima Daños materiales

Consecuencias del incidente

Asistencia sanitaria

Personas que intervienen:

Personal del centro: _____

Testigos: _____

Usuarios: _____

¿Han intervenido fuerzas de seguridad? Sí No

En su caso: Guardia Civil
 Policía Local
 Policía Nacional

¿Ha intervenido la Empresa de Seguridad? Sí No

¿El hecho ha motivado denuncia? Sí No

¿Por qué? _____

¿Se tramita Diligencias Previas? Sí No

En su caso: Juzgado núm. _____

Diligencias Previas núm. _____

¿Se le ha comunicado a la Empresa? Sí No

¿Han existido lesiones? Sí No

¿Existe parte de lesiones? Sí No

¿Ha sido visto en un Centro Sanitario? Sí No

¿Ha precisado Asistencia Sanitaria? Sí No

¿Se ha tramitado I.T. por accidente laboral? Sí No

Observaciones:

Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la L.O. 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.

Firma del Director de Área o Responsable del Servicio

Lora de Estepa a ____ de _____ del 20__

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Documento de formalización del protocolo en el Ayuntamiento de Lora de Estepa

En Lora de Estepa a de octubre del 20__

Se reúnen:

De una parte D/Dª _____, en representación de _____

_____, con la misma. Y de otra D/Dª _____, en representación del Ayuntamiento de Lora de Estepa.

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, ____ de _____ del 20__, del presente «protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en el Ayuntamiento de Lora de Estepa.

(Firmas.)

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

El Ayuntamiento de Lora de Estepa y la Representación Sindical, se comprometen expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito del Ayuntamiento, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En el Ayuntamiento de Lora de Estepa (en adelante Ayuntamiento) se regirán los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. Respeto hacia otras personas: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier persona trabajadora, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género. Se prohíbe asimismo, la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.
2. Prohibición de los comportamientos abusivos y sexistas: Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.) así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.
3. Prohibición de las actitudes de hostigamiento: Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género.

Todo el personal del Ayuntamiento observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Además las personas responsables de la dirección y supervisión del Ayuntamiento recibirán formación sobre esta problemática y se les informará convenientemente de la política del Ayuntamiento respecto a estos tipos de acoso y los procedimientos establecidos para abordar el acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayuntamiento asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación. En este sentido, el personal responsable de los distintos departamentos, tienen la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que están bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este protocolo, se considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son comportamientos discriminatorios por razón de sexo, que constituyen manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y los roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma discriminatoria sus capacidades, lo que a su vez supone una pérdida de talento humano en el Ayuntamiento y redundando en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye. En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o la incomprensión del personal del Ayuntamiento. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redundando en la pérdida de productividad.

Por todos estos motivos, el Ayuntamiento y la Representación Sindical se comprometen a través de este protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE FUNDAMENTA EL PROTOCOLO

En el ámbito Internacional, las Naciones Unidas a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW (1979), las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, y particularmente de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer de Naciones Unidas (1993), ha puesto de manifiesto insistentemente que los derechos de las mujeres son derechos humanos, obligando a los Estados a intervenir activamente para eliminar toda vulneración de dichos derechos, ya sea por personas privadas, grupos u organizaciones, en todos los ámbitos de la vida.

También es necesario destacar la actuación de la ONU a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante Convenios Internacionales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad, entre otros. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En lo que concierne al ámbito europeo, cabe resaltar la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual incluye un anexo con el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, así como la Recomendación 92/131/CEE; y las Directivas posteriores relativas a la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En lo que respecta específicamente a la regulación estatal sobre acoso sexual y por razón de sexo que es aplicable en España, así como la obligación de prevenir dichas conductas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales. En este sentido, es importante también hacer mención al artículo 8 de la LOIEMH, en el que se establece que: «constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad». Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIEMH se refiere en su artículo 48 al establecimiento de protocolos de acoso sexual y de razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas. Además, el artículo 62 de la LOIEMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la disposición adicional 11ª, 1 de la LOIEMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que incluye entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, la LOIEMH modifica, a través de dicha disposición adicional, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, incorporando en su letra «g» el acoso sexual y por razón de sexo, como causas de despido disciplinario.

Respecto a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, es necesario señalar que aunque se centra en las manifestaciones de la violencia de género en las relaciones afectivas, en la Exposición de Motivos se va aún más lejos, conceptualizando el «síndrome de la mujer maltratada» como: «Las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

Más allá del ámbito normativo establecido por estas leyes orgánicas, en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), se pone de manifiesto la gravedad de esta conducta, que se define en su artículo 8.13 como una infracción muy grave. En este sentido, puede instarse la actuación de la Inspección de Trabajo con importantes sanciones para la empresa, que debe asumir su responsabilidad por la comisión de este tipo de infracciones, tal y como lo estipula el artículo 46 bis de la LISOS.

También resulta fundamental aludir a lo largo de este recorrido normativo al artículo 10 del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad, el cual incluye la elaboración de protocolos, de forma que la realización e implementación de estos documentos puede implicar, a su vez, un incentivo para las empresas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, atendiendo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que como ya se ha señalado, los órganos directivos de la empresa son responsables también de estos comportamientos discriminatorios, y por ello deben arbitrar todos los mecanismos preventivos necesarios para evitar que se produzcan y, de no conseguirlo, deben asumir, junto con la persona acosadora, las correspondientes responsabilidades por su comisión (las previstas en la LISOS, así como una posible responsabilidad indemnizatoria).

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral». Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

Toda esta normativa, y muy especialmente la legislación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia de género, fundamenta este protocolo y se convierten en el marco jurídico para su interpretación, aplicación y desarrollo.

I. Dimensión conceptual y promocional del protocolo.

I.1. Cláusula primera: Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y los trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos, como los y las representantes de las personas trabajadoras, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

I.2. Cláusula segunda: Objetivos del protocolo.

I.2.1. Objetivo general.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que

nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

I.2.2. Objetivos específicos.

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y los empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadas.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quien o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo.
- Acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quienes ejerzan el acoso sexual y/o por razón de sexo.

I.3. Cláusula tercera: Conceptualización del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Artículo 7. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
 - Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también un acto de discriminación por razón de sexo.
- Artículo 9. *Indemnidad frente a represalias.*

«También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

El artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía también define el acoso sexual y por razón de género, considerando a ambos como manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral.

- Artículo 3. *Concepto de violencia de género.*
 1. A los efectos de la presente Ley se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo.
 2. La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.
 3. A los efectos de la presente Ley, se considera violencia de género:
 - a) Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
 - b) Violencia psicológica, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos o aislamiento, culpabilización o limitación de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
 - c) Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de los recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
 - d) Violencia sexual y abusos sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Las formas de violencias anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- Ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga.
- Ámbito familiar
- Ámbito laboral
- Ámbito social o comunitario

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- Los gestos inapropiados de índole sexual.
- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Las insinuaciones sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.
- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien, ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.
- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas par incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en el Ayuntamiento. Discriminar por esa orientación sexual.
- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre su vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales.
- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla. Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

I.4. Cláusula cuarta: Sujetos activo y pasivo del acoso.

- a. Sujetos activos: Se considerarán sujetos activos de acoso a los superiores jerárquicos, compañeros y compañeras (de igual o inferior nivel), clientela, personas colaboradoras y proveedores y otras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.
- b. Sujetos pasivos: En lo que respecta a la aplicación del presente protocolo se entenderán como tales las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento, con independencia de su nivel o de la naturaleza de su relación laboral.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo, pero son las mujeres quienes lo sufren de forma mayoritaria por la desigualdad estructural existente en la organización social.

I.5. Cláusula quinta: Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Tipos de acoso sexual:

- a. Chantaje sexual: Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc., a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores.
- b. Acoso sexual ambiental: Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado, ya se persiga directamente o no, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con el Ayuntamiento. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se puede citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

2. Tipos de acoso por razón de sexo:

- a. Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b. Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:
 - Acoso vertical descendiente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
 - Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

II. Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

II.1. Cláusula sexta: Comunicación, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización. Creación de la figura del/a Agente de prevención del acoso.

El Ayuntamiento llevará a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para el Ayuntamiento y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos. Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, el Ayuntamiento, en colaboración con los Sindicatos, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del protocolo.

Para tal fin, y entre otras medidas, se promoverá la designación de la figura del/la Agente de Prevención del Acoso en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas. Se elegirá por voto mayoritario de los miembros de la Comisión de Igualdad (en adelante Comisión) o, en su defecto, y tendrá carácter anual, pudiendo prorrogarse su mandato un solo año más.

Esta figura tendrá un papel activo en el desarrollo de acciones de sensibilización, así como en la comunicación y publicidad del protocolo. También podrá ser la persona que reciba las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, debiendo tramitarlas inmediatamente a la Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la que asista a la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como primera medida de difusión, el Ayuntamiento hará llegar a través del/la Agente de Prevención del Acoso, si lo hubiera, una copia del protocolo acordado a toda su plantilla y también procederá a su publicación en los soportes físicos e informáticos con los que cuente el Ayuntamiento. Se incluirá formación específica para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos, y de forma preferente y obligatoria para la/el Agente de Prevención del Acoso. Estas situaciones se incluirán en el Plan de Formación del Ayuntamiento.

III. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Figuras específicas del procedimiento. Son partes en el presente procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante.
- La Comisión de Igualdad, que es el órgano que se establece en el Ayuntamiento para la atención e investigación de la denuncia.
- Se designará un Instructor/a que se ocupará de la Instrucción del procedimiento. Dicho miembro será una persona elegida por la víctima o, en su defecto se elegirá de forma delegada por quienes integran la Comisión.
- El/la Agente de prevención del acoso en el Ayuntamiento, que será una persona representante sindical o legal de las trabajadoras y los trabajadores, con funciones específicas en materia de sensibilización y prevención del acoso, asistencia y acompañamiento de las víctimas.

III.1. Cláusula séptima: Recursos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

- Comisión de igualdad
- Personal técnico funcional Instructor/a de la investigación y del procedimiento

Entre otras funciones, la Comisión tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. Este procedimiento de actuación debe realizarse lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima. Por todo ello la Comisión nombrará una Instructora o Instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de dicha Comisión, contando con la aprobación de la víctima. Se procurará en la medida de lo posible que la persona elegida sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en estos procesos de personal especializado de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud, y la Delegación de Igualdad.

Competencias y atribuciones de la Comisión de Igualdad en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo:

- a. Recibir las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c. Recomendar y gestionar ante el Servicio de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.

- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Competencias de la instructora o instructor, ante un caso concreto, en materia de acoso:

- a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (técnicas de igualdad, profesionales de psicología, juristas, médicas,...), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la corporación de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- e. Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

La instructora o instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto/presunta acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión trasladará, al instructor o instructora designado/a para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos del Ayuntamiento, medidas concretas y efectivas en el ámbito del Ayuntamiento y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, asegurando la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

A través de Recursos Humanos, se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones la parte correspondiente se sustituirá, al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadores y trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, se hará entrega a la Representación Sindical y legal de empleados y empleadas, y se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte del Ayuntamiento de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento, debiendo toda la plantilla, prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.
- c. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

III.2. Cláusula octava: Persona asesora con carácter confidencial.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso:

- a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b. Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas en el ámbito de la psicología, Derecho, Medicina, etc. También podrá mantener reuniones que estime oportunas con las personas implicadas y tendrá acceso a los centro de trabajo.
- d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de dicha investigación, y en su caso, asistirle en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e. Reportar a la Comisión el informe preliminar. Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de las entrevistas a realizar con cualquier persona diferente del acosador/a y presunto/a acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad.

La Comisión elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación. Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto acoso, tanto la Persona Asesora como la Comisión, pondrán a disposición de la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

III.3. Cláusula novena: Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud de las víctimas:** El Ayuntamiento adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, o víctimas, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que se adopte en este sentido, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada a la Comisión para constancia en el expediente del caso.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, el Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

III.4. Cláusula décima: Iniciación del procedimiento.

Se establecen dos cauces –el procedimiento no formal y el formal- para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo.

III.4.1. Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la/el Agente de Prevención del acoso, a la Representación Sindical, o en su defecto a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo posible, como máxima siete días hábiles, la persona que actúe como asesora confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos del Ayuntamiento. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

III.4.2. Procedimiento formal. Denuncia.

a. Inicio.

- La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la Representación Sindical, o en su defecto, a la persona que haya sido designada en el Ayuntamiento para atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dicha denuncia deberá formularse por escrito cuando no la realice la persona objeto del acoso.
- Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión deberá valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.
- Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante el Ayuntamiento o a alguien que la represente, deberá remitirse de forma inmediata a la Comisión por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma, para que pueda procederse al inicio de la investigación.
- Una vez iniciada la investigación, si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada, tendrán derecho a ser acompañada y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

b. Medidas cautelares.

- En los casos de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (artículo 21.1) y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género de Andalucía (artículo 53), mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

c. Tramitación.

- La persona asesora confidencial llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.
- Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por la figura del/la Asesor/a confidencial del Ayuntamiento o alguien de su confianza de la Representación Sindical de la entidad.
- Si por parte del presunto acosador o acosadora, o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante y/o la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, iniciándose el correspondiente expediente disciplinario.
- Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del área de Recursos Humanos.
- Se prohíben expresamente represalias contras las personas que participen en las actuaciones siguientes:
 - Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización.

- En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión –una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura del procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- La persona asesora previamente habrá presentado un informe de la investigación a la Comisión en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por ésta a solicitud de la persona asesora, mediando razones fundamentadas que justificarán la ampliación del mismo.
- El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:
 - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - Relación de las intervenciones realizadas por el Instructor o Instructora, argumentos expuestos por las partes, testimonio, pruebas y diligencias practicadas.
 - Resumen de los principales hechos.
 - Informe de las Secciones Sindicales del Ayuntamiento, si hubiera sido aportado.
 - Conclusiones.
 - Medidas propuestas.
- Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Corresponde a ésta, previo acuerdo con la Representación Sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias.

El Ayuntamiento y la Representación Sindical, garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

f. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1. La sanción:

- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y al Ayuntamiento, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Ayuntamiento tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.
- En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.
- La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte del Ayuntamiento.

g.2. El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

III.5. Cláusula undécima. Interpretación:

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión será competente para su resolución.

ANEXO III

Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios/as, entendiéndose por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

En el contexto que establece dicha Ley, el Ayuntamiento de Lora de Estepa (en adelante Ayuntamiento) se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existe una serie de principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc..., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario del Ayuntamiento.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en el Ayuntamiento, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas. Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno del Ayuntamiento, la misma y la representación de sus trabajadores, y trabajadoras acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes objetivos:

2. OBJETIVO PRINCIPAL

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

3. OBJETIVOS PARCIALES O ESPECÍFICOS

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

4. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Objeto.*

1. Establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento.

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2. Al personal que pertenezca a empresas contratadas por el Ayuntamiento, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectas y el Ayuntamiento de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3. *Definición del acoso laboral.*

1. El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

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

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

- Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.
- Proceso de Acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 4. *Clasificación de las conductas de acoso laboral.*

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:
 - El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
 - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
 - Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
 - Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
 - Cuestionar las decisiones de una persona.
 - Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
 - Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
 - Asignar tareas degradantes.
 - Asignar tareas con datos erróneos.
 - Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.
2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima:
 - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
 - No dirigir la palabra a una persona.
 - Tratar a una persona como si no existiera.
3. Ataques a la vida privada de la víctima:
 - Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
 - Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces, de una persona.
 - Mofarse de la vida privada de una persona.
 - Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual.
4. Agresiones físicas:
 - Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
 - Amenazas de violencia física.
 - Maltrato físico o uso de violencia.

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Artículo 5. *Exclusiones.*

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

2. En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboken en conductas de acoso laboral.

Artículo 6. *Implantación de la cultura preventiva.*

1. Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2. Los responsables del Ayuntamiento, fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con las personas trabajadoras a su cargo, o de las personas trabajadoras entre sí.

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

4. El Ayuntamiento reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a las personas trabajadoras y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 7. *Participación Sindical.*

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier persona trabajadora que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

Artículo 8. *Formación.*

1. El Ayuntamiento incluirá en sus planes de formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a las personas trabajadoras, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de «Liderazgo», «Dirección de grupos», «Asertividad y Habilidades Sociales», «Riesgos Psicosociales», «Acoso laboral» «Técnicas de afrontamiento del acoso laboral» etc...

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

Artículo 9. *Información y difusión del protocolo.*

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

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

3. Se informará de manera clara y específica, a todas las personas trabajadoras, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4. Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet del Ayuntamiento, o se llevará a cabo por medios informáticos, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de las personas trabajadoras que deseen ampliarla.

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

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

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

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 10. *Equipo de referencia.*

1. Será el Comité de Seguridad y Salud (CSS) el encargado de la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, a quienes se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

2. Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

3. Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

4. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud en este ámbito serán:

- Recibir, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de las personas trabajadoras o de terceras personas denunciadas.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 11. *Procedimiento de denuncia organizacional.*

1. La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, iniciando los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

2. Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad jerárquica (bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- La persona trabajadora afectada y si ya no fuera trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral siempre que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
- Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores y trabajadoras.

Artículo 12. *Derecho de intimidad y deber de sigilo.*

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

6. VÍAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Artículo 13. *Objeto y finalidad.*

El objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

- Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.
- Vía de resolución interna a través del Comité de Seguridad y Salud (CSS).
- Vía de resolución externa por resolución de la Inspección de Trabajo.
- Vía de resolución externa por resolución judicial.

• Artículo 13.1. *Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes*

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

• Artículo 13.2. *Vía de resolución interna. Intervención de CSS.*

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Procedimiento:

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la agilidad y rapidez de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero o compañera de trabajo, o un representante de los trabajadores y trabajadoras.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- Derivación a cursos de formación.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que considere oportuna.
- Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se comunicará a través del CSS a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un acuerdo o intento de conciliación entre reclamante y reclamado o reclamada que solucionaría el problema.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSS.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

- Artículo. 13.3. *Vía de resolución externa. resolución de la Inspección de trabajo.*

Iniciación:

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del Ayuntamiento, en materia preventiva, que expone a la persona trabajadora a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona trabajadora afectada, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con el Ayuntamiento y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- a) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
- b) Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- c) Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d) Cuando el estado físico o psíquico de la presunta persona acosada así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

- Artículo 13.4. *Vía de resolución externa. Resolución judicial.*

Iniciación:

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, de la presunta persona acosada y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Procedimiento:

La presunta persona acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

7. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo del Ayuntamiento para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte del Ayuntamiento hasta conseguir su restablecimiento.

8. DISPOSICIONES FINALES

Única. El Presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

9. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: (ESCALA CISNEROS)

- 01 Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
- 02 Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible».
- 03 Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- 04 Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
- 05 Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- 06 Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
- 07 Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- 08 Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.
- 09 Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
- 10 Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada.
- 11 Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
- 12 Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
- 13 Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
- 14 Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
- 15 Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
- 16 Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
- 17 Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
- 18 Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- 19 Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- 20 Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
- 21 Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
- 22 Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
- 23 Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar».
- 24 Me menosprecian personal o profesionalmente.

- 25 Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
- 26 Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
- 27 Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
- 28 Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
- 29 Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
- 30 Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
- 31 Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
- 32 Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
- 33 Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
- 34 Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
- 35 Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
- 36 Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
- 37 Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- 38 Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
- 39 Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
- 40 Intentan persistentemente desmoralizarme.
- 41 Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
- 42 Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio».
- 43 Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

ANEXOS

1. Modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla

C / _____

C.P. _____ Sevilla

D./Dña. _____, con DNI núm. _____

y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle _____, núm. _____ y localidad _____ ante este organismo comparece y, dice:

Que por medio del presente escrito viene a formular denuncia en materia de prevención de riesgos laborales contra la empresa _____, con domicilio.

Hechos.

Exponer de manera detallada los hechos.

Por todo lo expuesto:

Solicitamos a esta Inspección, que tenga por presentado este escrito de denuncia, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En Lora de Estepa a ____ de _____ de _____

Nombres y firmas:

2. Solicitud convocatoria del Comité de Seguridad y Salud

Don _____

Presidente Comité de Seguridad y Salud

Departamento De Recursos Humanos del Ayuntamiento Lora de Estepa, a ____ de _____ de 20 ____

Estimado Sr. _____ (Nombre del destinatario):

Nombre y apellidos _____ como delegado /a de Prevención de este Ayuntamiento y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

a) _____

b) _____

c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:.....

Delegado/a de Prevención.

3. Modelo de solicitud al Ayuntamiento

- Asunto:
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
(Artículo 36.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Mayor nivel de consulta y participación.
(Art.33 y 34 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Propuesta de mejora de las condiciones de trabajo
(Artículo 36.2.f de Ley 31/95 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Formación e información a los trabajadores /as.
(Artículo 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)

- Asistencia a un curso para Delegados /as de Prevención. (Artículo 37.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- Información sobre la evaluación de Riesgos. (Artículo 33 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Artículo 3.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

De: _____ Delegado /a de Prevención

A: _____ (Director, Gerente, Jefe de Personal, etc.) del Ayuntamiento de Lora de Estepa

Lugar y fecha _____

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo _____ establece que los delegados de prevención:

« _____ ». (*Asunto que corresponda)

Le rogamos que nos facilite _____

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Fdo.:

Delegado/a de Prevención.

15W-5124

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE SEVILLA

Extracto de la convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo Línea 1. Ayudas a la contratación. Anualidad 2021. Segundo semestre PICE- Cámara de Comercio de Sevilla.

BDNS (Identif.): 577045.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/577045>

Mediante la presente convocatoria se establece una línea de ayuda destinada al fomento del empleo estable de jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil y que hayan participado en el Plan de Capacitación en el marco del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE).

BDNS (Identif.): 577045.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultar en la Base de Datos Nacional de Subvenciones <http://www.pap.minhafp.gob.es/bdnstrans/index>

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla informa de la Convocatoria ayudas económicas destinadas al fomento del empleo (2021) en el marco de Plan de Capacitación del Programa Integral de Cualificación y Empleo cofinanciado en un 91,89% por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil, al amparo Programa Operativo de Empleo Juvenil FSE 2014-2020.

Primero. *Beneficiarios:*

Pymes, micropymes y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Sevilla, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. *Objeto:*

El objeto de esta línea es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación de la Cámara de Comercio de Sevilla que hayan contratado a jóvenes beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil, que hayan participado en el Plan de Capacitación, por un tiempo mínimo de 6 meses (180) días a tiempo completo.

Tercero. *Convocatoria:*

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Sevilla. Además, puede consultarse a través de la web <https://camaradesevilla.com/programas/formacion-y-empleo/ayudas-pice/>

Cuarto. *Presupuesto:*

El presupuesto máximo para la concesión de ayudas en el marco de esta convocatoria es el siguiente: 138.600,00 €

Las ayudas concedidas serán cofinanciadas en un 91,89% por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014 – 2020.

Quinto. *Cuantía:*

El importe de las ayudas por cada joven contratado asciende a 4.950 €

Sexto. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se inicia al día siguiente de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla y concluirá el 31 de diciembre de 2021. El plazo para presentar solicitudes podrá concluir de forma previa a la indicada si se agota el presupuesto previsto en la convocatoria.

En Sevilla a 26 de julio de 2021.—El Director Gerente, Salvador Fernández Salas.

8W-6629