



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA

Expediente: 41/01/0078/2024

Fecha: 10/04/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ

Código 41101072012021.

VISTO el Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA (cod 41101072012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 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 (BOE 255, de 24/10/2015), 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 (BOE 143, de 12/06/2010), 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 (BOE n.º 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. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA (cod 41101072012021), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DE ESTEPA PARA EL PERIODO 2024-2028

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa 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/as.

Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo del personal laboral; los Sindicatos suficientemente representativos en el Ayuntamiento de Lora de Estepa, UGT, CCOO y la Corporación municipal, tras negociar desde los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, toman conciencia del importante esfuerzo presupuestario que supone para el Ayuntamiento 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 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 funcional y personal.

1. El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo y normas sociales, del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Lora de Estepa.
2. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:
 - a) A todos/as los trabajadores/as fijos al servicio del Ayuntamiento de Lora de Estepa que ocupen plazas de laborales.
 - b) A todos/as los/as trabajadores/as vinculados en virtud de contrato temporales como laborales al servicio del Ayuntamiento de Lora de Estepa.
3. Siempre que en este Convenio se hace referencia al trabajador/a, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 2 de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.
4. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lora de Estepa en lo que les sea más favorable.
5. Del mismo modo será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios en empresas y organismos autónomos municipales, salvo en aquellos casos en los que se encuentren reguladas sus

condiciones salariales, de trabajo, etc., por convenio de empresa o sector de actividad determinada.

6. 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/a que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los/as trabajadores/as de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

7. 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.

8. En este convenio se tenderá a la homologación de las condiciones económicas y sociales del personal laboral con el funcionario, atendiendo al **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, donde establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público.

9. Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contrato de Estado se regirán por sus propias normas específicas.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios, no obstante, surtirá efectos desde el día de su firma sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2028

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

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio Colectivo se considerará prorrogado en su totalidad de año en año.

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/as trabajadores y trabajadoras, sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente, salvo cuando el empleado/a opte por la indemnización.

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

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 al Comité de Empresa, 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 los Delegados de Personal, 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:

- 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.
- Planificación y determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de organización y ordenación de personal.

- Vigilancia y control del absentismo.
- Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

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 art. 69 del TREBEP.

La planificación de recursos humanos que se estime necesaria acordar tanto de carácter individual como colectivo, siempre 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 aprobación de las respectivas Ofertas de Empleo Público, se negociará en Mesa General las posibles plazas que pudieran ofertarse mediante el procedimiento de promoción interna.

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.

1.1 En todas las vacantes y/o puestos de nueva creación, que se produzcan en el Ayuntamiento, se ofertaran preferentemente por el sistema de promoción interna, que podrá ser verticalmente consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, y/o por promoción horizontal consistente en el acceso del mismo grupo profesional.

1.2 La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

1.3 Las vacantes convocadas por promoción interna que quedan desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformaran la Oferta de Empleo Público.

1.4 En las convocatorias de las pruebas de promoción interna podrán establecerse la exención de materias

cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Grupo de origen.

1.5. La redacción de las bases tanto generales como las específicas en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa negociación con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

1.6 Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores o en el desempeño del puesto que ocupe mediante aportación certificado de competencias o documento análogo.

1.7 Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los empleados públicos en las correspondientes áreas funcionales. Las convocatorias de promoción se efectuarán mediante concurso, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

1.8 En el concurso se valorarán los méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

1.9 El Ayuntamiento de Lora de Estepa hará convocatoria pública anual de las plazas que hubieran quedado libres en los turnos anteriores, previa aplicación de lo dispuesto en este convenio.

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.

1.10. En los procesos de cobertura interna de los puestos de trabajo con especialidad, cualquier trabajador que ostente la categoría profesional a la que ésta se encuentre adscrita podrá optar a su desempeño, siempre y cuando además cumpla los requisitos objetivos previstos para su cobertura, que podrán referirse a una titulación específica o, en su caso, en el supuesto de los Grupos C1 y C2, podrá ser sustituida por experiencia profesional sustitutoria o el correspondiente certificado de profesionalidad

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.

1.11 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.

1.12 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, en función de la labor a realizar será la siguiente:

- Técnicos Superiores: 6 meses.
- Técnicos Medios: 3 meses.
- Resto de Personal: 3 meses.

Artículo 9. Clasificación de los trabajadores.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación, y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación, formación y capacitación exigida para ejercer las competencias funcionales asignadas, el puesto de trabajo y/o funciones y tareas que efectivamente desempeñen, y de conformidad con la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

Conforme al presente sistema de clasificación se determinan y ordenan los puestos de trabajo, en atención a su importancia organizativa, posición que ocupan, funciones y responsabilidades que les corresponden.

1.- Objetivos del sistema de clasificación.

Los principales objetivos de la implantación del sistema de clasificación son los siguientes:

- a) Adecuar los requisitos profesionales del trabajador a los requisitos funcionales del grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, del puesto de trabajo que va a desempeñar.
- b) Actuar de fundamento principal del régimen retributivo.
- c) Servir de base para la selección del personal, según las necesidades detectadas en los diferentes ámbitos funcionales identificados.
- d) Facilitar la movilidad de los trabajadores en su conjunto conforme a los sistemas de provisión a tal efecto establecidos.
- e) Favorecer el desarrollo profesional del personal, estableciéndose para ello de forma adicional mecanismos de carrera horizontal y vertical interrelacionados con este modelo de clasificación.

2.- Elementos y bases del sistema de clasificación.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, áreas de actividad, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

Todo trabajador pertenecerá a un grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad, lo que le capacitará para el desempeño con carácter general de todas las competencias funcionales asignadas a dicha categoría o especialidad, si la tuviera.

La movilidad a otros puestos de trabajo conforme al sistema de clasificación previsto, tendrá las limitaciones derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o para el ejercicio de profesiones reguladas, así como el cumplimiento de los demás requisitos contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo y plantillas, todo ello conforme a las reglas de movilidad previstas a lo largo del presente convenio.

En todo caso, el cambio de grupo profesional sólo se podrá realizar mediante la superación del correspondiente proceso selectivo convocado a tal efecto, conforme a las reglas de promoción interna previstas en el presente convenio.

3.- Estructura del sistema de clasificación

Grupos profesionales.

1. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
2. De conformidad con lo que antecede, existen cinco grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales, de acuerdo, asimismo, con las áreas de actividad establecidas.

Los grupos y subgrupos referidos con su definición son los siguientes:

Grupo A: Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título universitario de Grado (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente), han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento. A su vez, cuenta con dos subgrupos: A1 y A2.

Grupo B: Forman parte de este Grupo los trabajadores que, estando en posesión del título de Técnico Superior, han sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o bien experiencia laboral, y está definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo C se exigirá estar en posesión de los siguientes títulos.

Subgrupo C1: Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Subgrupo C2: Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías que requieran estar en

posesión del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Grado Medio, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

También se establece otros grupos de clasificación de personal distintos a los anteriormente enunciados (A, B y C), denominados "**Otras agrupaciones profesionales**". Pertenecen a este grupo profesional aquellas categorías profesionales para cuyo acceso no se exija un nivel de formación académica concreto y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas auxiliares estandarizadas y no excesivamente complejas.

3. Con carácter general, a efectos del cumplimiento del requisito de titulación conforme a la clasificación contenida en el apartado anterior, se entenderán que se encuentran también comprendidas todas las titulaciones correspondientes a anteriores sistemas de ordenación académica que tengan reconocida la correspondiente equivalencia respecto de las indicadas y actualmente vigentes.

En particular, los títulos de Licenciatura, Ingeniería y Arquitectura habilitarán para el acceso al Grupo A1, y los títulos de Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica y Arquitectura Técnica lo harán para el Grupo A2.

4.- Requisitos para el acceso al grupo profesional.

1. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición, sin perjuicio de que para una categoría determinada se exija además una o varias titulaciones específicas o equivalentes, según se concrete en sus bases de convocatoria.

2. No obstante lo anterior, y únicamente para el acceso a los Grupos C2 y Agrupación Profesional, en determinados supuestos la comisión paritaria podrá acordar las condiciones para la sustitución de esta exigencia por la disposición de certificados de profesionalidad o por la acreditación de determinada experiencia, siempre y cuando no se traten de profesiones para las que se exija una titulación reglada.

3. La adscripción de un trabajador a un grupo y categoría no prejuzga estar en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicho grupo.

4.- El personal al servicio del Ayuntamiento se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

5.- 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 un nivel de complemento de destino. Los puestos existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que corresponda, son los que se recogen en el **ANEXO II**.

Cada puesto está asignado a un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

La relación de puestos de trabajo, en adelante R.P.T., es el instrumento técnico a través del cual se realizará la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto.

Será el Ayuntamiento de Lora de Estepa quien elaborará la plantilla de personal laboral, que deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La R.P.T. incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, 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, con expresión de:

1. Cuerpos y escalas
2. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones, en concordancia a la tabla retributiva
3. Naturaleza y empleo o categorías
4. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión, el nivel de complemento de destino y en su caso el complemento específico que corresponda a los mismos
5. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.
6. La creación, modificación, refundición y o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo y previa negociación del Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.
7. La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.
8. La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos Servicios. Para la aprobación de la nueva RPT será necesaria la previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación MGN.

Una vez aprobada la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado, a la de la Comunidad Autónoma, al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el B.O.P., junto con el resumen del Presupuesto.

Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio Colectivo.

La vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por una Comisión Paritaria compuesta por el Alcalde y concejales en representación de la Corporación municipal y por la representación legal de los trabajadores (Delegados/as del Personal Laboral), como representación laboral.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada tres Delegados/as de la representación legal de los trabajadores, así como por un número equivalente de miembros en representación del Ayuntamiento. A las reuniones de esta comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

Será presidida por la Alcalde o persona en quien delegue y cumplirá las funciones de Secretario el/la trabajador/a designado/a por la Alcalde.

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 Colectivo. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Será obligación de la comisión de vigilancia reunirse a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo levantarse acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana 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 la válida constitución de la Comisión se requiere la asistencia de la mayoría de cada una de las partes que la conforman.

Si en el seno de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento surgieran discrepancias, estas se resolverán mediante su sometimiento a la jurisdicción competente o al procedimiento arbitral del Sercla para aquellas materias recogidas en el reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sercla.

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:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

- Estudios de plantilla, organigrama, clasificación de categorías o grupos profesionales, etc.
- Las que le atribuya el presente Convenio Colectivo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- Funciones se les otorgue de común acuerdo.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Todos los acuerdos adoptados por esta comisión pasarán con carácter urgente al órgano correspondiente de la Corporación para ser refrendados.

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. 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 que correspondan al puesto asignado. Cuando esto suceda, la Corporación informará a los/as delegados/as y a las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, no pudiéndose establecer funciones inferiores a las del grupo profesional de origen.

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.

Por sustituciones en periodo vacacional, no se percibirá ningún tipo de complemento.

Artículo 12. Ingreso en la plantilla, selección de personal, R.P.T.

CLASES DE PERSONAL E INGRESO EN PLANTILLA. El personal al servicio del Ayuntamiento de Lora de Estepa está integrado por personal funcionario, personal contratado en régimen de derecho laboral y, en su caso, personal eventual que desempeña puestos de confianza o de asesoramiento especial.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso

oposición. Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

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.

A efectos de la negociación prevista en el artículo 37.1.l) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se facilitará a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación la información que les permita el análisis del proyecto de oferta anual de empleo público.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el R. D. 896/1991 de 7 de junio, R. D. 364/1995 de 10 de marzo y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Los representantes de los trabajadores serán oídos con carácter previo a la aprobación de la plantilla del Ayuntamiento.

En Mesa General de Negociación se establecerán previa negociación, los criterios de las bases generales y específicas sobre las ofertas de empleo público y sobre cada procedimiento selectivo concreto, a propuesta de la Alcaldía.

En los tribunales que se constituyan participarán los representantes de los trabajadores y trabajadoras con voz, pero sin voto.

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 art. 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.

La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento a través del cual se realizar la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio.

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional A1: Título Universitario de Grado, Titulados superiores.

Grupo profesional A2: Título Universitario de Grado, Titulados de Grado Medio.

Grupo profesional B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo profesional C1: Titulados de Bachillerato, Formación Profesional de Grado Superior o equivalentes.

Grupo profesional C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Grupo profesional Agrupación Profesional: También se establece otros grupos de clasificación de personal distintos a los anteriormente enunciados (A, B y C), denominados "**Otras agrupaciones profesionales**", para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación con los representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio, como máximo, en el último trimestre de cada año.

Corresponde al Ayuntamiento aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública, libre o promoción interna y a través del sistema oposición libre, concurso o concurso- oposición, o concurso de valoración de méritos, que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y transparencia.

El ingreso del personal laboral se realizará mediante convocatoria pública y se regirá por las bases de convocatoria respectiva, que se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el R.D. 896/91 de 7 de junio, R.D. 364/95 y Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En los casos de puestos de trabajo de carácter estructural desempeñados por personal laboral con contratos temporales que tuvieran una duración superior a tres años, la Corporación estará obligada a la creación de las plazas.

Artículo 13. 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, 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/as delegados/as y Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. Formación

1. Con objeto de facilitar la promoción profesional y la formación, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de sus estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. El personal tendrá derecho a:

- a) Adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación continua o profesional impartidos en Centros Oficiales, siempre que las necesidades y la organización del trabajo así lo permitan.
- b) El Ayuntamiento de Lora de Estepa deberá facilitar la asistencia de su personal a congresos, seminarios, jornadas, curso, mesas redondas, etc., referentes a su especialidad y trabajos específicos, cuando la asistencia a los mismos puedan derivarse mejoras en la prestación de servicios. En el supuesto de que resulte de interés para el Ayuntamiento y así se acuerde expresamente se asumirá por éste los gastos de matrícula, estancia, desplazamientos y manutención, que correspondan en su caso.
- c) En el caso que se den los requisitos y circunstancias en más de un empleado o empleada para poder asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, su realización tendrá carácter rotatorio entre los mismos, atendiendo las necesidades mínimas de cobertura de efectivos en los distintos servicios.
- d) En el seno de la Comisión Paritaria se llevará cabo el estudio y elaboración de propuestas sobre acciones formativas de interés para el personal laboral del Ayuntamiento, con la finalidad de mejorar la calidad en la prestación de los servicios y un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles en el Ayuntamiento.
- e) 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 por la Administración en concepto de kilometraje.
- f) La asistencia a estos cursos se considerará como trabajo efectivo cuando coincida con el horario de trabajo del 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 del trabajador. Para la asistencia a cursos, jornadas etc., se tendrá que contar con la autorización de la Alcalde o persona en quien delegue.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS

Artículo 15. Subida salarial.

Las retribuciones básicas y complementarias señaladas en el art. 17, se actualizarán de oficio anualmente

con la subida salarial que se determinen en los Presupuestos Generales del Estado.

Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. En el supuesto de que el I.P.C., del año supere el previsto para ese ejercicio, el Ayuntamiento abonará a todos los empleados del mismo en enero, el cien por cien de la desviación, en una sola paga con carácter consolidable, tal como se recoge en el **“Artículo 17. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad”**, aplicándose la revisión salarial que proceda para ajustar los salarios al I.P.C. real.

Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual que marquen los Presupuestos Generales del Estado para cada año y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se fijan en el **“Artículo 17. Conceptos retributivos. Complemento de Productividad”**, de este Convenio y que serán acordado para cada año en el seno de la Mesa General de Negociación, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

La cantidad a percibir será en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada empleado y siempre que sea superior a seis meses.

Artículo 16. Antigüedad.

Los empleados y empleadas afectados por este Convenio Colectivo, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo se reflejen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo se encuentren prestando servicios en el Ayuntamiento y que cumplan o tengan cumplidos tres años de servicio, tendrán derecho a percibir retribuciones por concepto de antigüedad. Si dicha antigüedad proviniese del propio Ayuntamiento, ésta se reconocerá de oficio. Si por el contrario, se tratase de servicios prestados en otras administraciones públicas, el reconocimiento se hará a partir de la fecha de solicitud del interesado o interesada.

Reconocimiento de trienios de oficio.

El reconocimiento de trienios se realizará de oficio por el cumplimiento de tres años de servicio en función de su vinculación en activo, procediendo su abono en el mes siguiente al cumplimiento de dicho trienio.

Reconocimiento de trienios a solicitud del interesado.

Sin perjuicio del apartado anterior, a efectos del reconocimiento y, en su caso, abono de cantidades devengadas y no prescritas en concepto de trienios, los interesados **deberán presentar solicitud en el caso siguiente:**

- ✓ Personal en activo en el Ayuntamiento de Lora de Estepa que solicita el reconocimiento de servicios prestados en cualquier otra Administración Pública.

Cuando el empleado acceda a un grupo superior percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Artículo 17. Conceptos retributivos.

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

Las retribuciones de los trabajadores/as se clasifican en:

A. **Básicas: Sueldo, Trienios y 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.

- **Trienios**

Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de Funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

Al trabajador que mantenga su relación laboral con el Ayuntamiento más de tres años consecutivos o en periodos alternos, le serán reconocidos automáticamente los trienios a efectos retributivos.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

La Corporación Municipal reconocerá la antigüedad a todo el personal eventual que tenga más de 3 años de servicios en esta Administración, generándose el derecho al percibo de un trienio por cada tres años de servicio efectivo, en las mismas condiciones establecidas para el personal laboral fijo.

GRUPO	IMPORTE MENSUAL (2023)
A1	49,59 €
A2	40,44 €
B	35,48 €
C1	30,61 €
C2	20,84 €
Agrupación Profesional	15,68 €

- **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. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, relativas a los períodos de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

En caso de cese en el servicio activo o excedencia, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Los trabajadores en servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero las cuantías experimentarían la correspondiente reducción proporcional.

B. Complementarias: Complemento de destino, Complemento Específico, Productividad Gratificaciones y Complemento Personal Transitorio.

- **Complemento de destino:**

Es el concepto que retribuye el nivel del puesto de destino de trabajo que se desempeñe. A estos efectos los puestos de trabajo están clasificados en 30 niveles. La cuantía del complemento será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.

GRUPO TREBEP R.D.L. 5/2015	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A: Subgrupo A1	24	30
Grupo A: Subgrupo A2	20	26
Grupo B:	18	24
Grupo C: Subgrupo C1	16	22
Grupo D: Subgrupo C2	14	18
Grupo E: 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 a través de una Valoración 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 y autorizándose previamente por la Alcalde. 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:

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

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

- **Complemento de Productividad y Evaluación del Desempeño.**

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 aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en **el Anexo II**, incrementándose con lo previsto 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 calendario laboral que se apruebe cada año.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el artículo 1 de este Convenio.

La cantidad destinada a productividad para cada puesto de trabajo será objeto de negociación anual por la Mesa General de Negociación que a tal efecto tendrá que ser convocada.

Complemento de evaluación del desempeño.

El artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), establece:

"La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios/as se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario/a dentro del sistema de carrera administrativa.***
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.***
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.***
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo."***

Este mismo TREBEP, determina en su artículo 20 que ***"las administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados"***, así como que ***"La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados"***, para terminar añadiendo que ***"Los sistemas de evaluación del desempeño si adecuaran, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos"***.

En base a estos dos artículos, el presente Convenio Colectivo recoge un sistema de evaluación al desempeño (SED) que sirve de base y articula el referido complemento de productividad, que se recoge en el **Anexo II** del presente Convenio.

- **Complementos Personales Transitorios.**

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

Artículo 18. Dietas.

- **Alojamiento, Manutención y Dieta**

Se compensarán los gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, (Alojamiento, Manutención y Dieta completa), así como los derivados de la asistencia a cursos de perfeccionamiento debidamente autorizados por la Delegación de recursos Humanos, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

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:

	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	DIETA COMPLETA
TODO EL PERSONAL	72,48 €	39,65 €	112,13

Cuando el empleado y la empleada que no tenga que pernoctar fuera, treinta y nueve euros con sesenta y cinco céntimos 39,65 € para almuerzo y cena, y diecinueve euros con ochenta y dos céntimos 19,82 €, para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

- **Desplazamientos**

Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro, 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 0,26 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,106 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.

Estas cantidades, tanto las del apartado a) como la del b), se actualizarán automáticamente en el momento que se publique una nueva Orden del Ministerio de Economía y Hacienda que lo revise.

Ambas salidas, tanto las del apartado a) como la del b), deberán estar previamente autorizadas por el Alcalde o persona en quien delegue. 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 Alcalde, Concejal o del Responsable del Servicio al que este adscrito el empleado o empleada, el Ayuntamiento no se hará cargo de lo anteriormente expuesto.

Artículo 19. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral ordinaria **de todo el personal afectado por el Convenio Colectivo** será **de treinta y cinco horas semanales**. La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas, salvo que por razones del servicio sea necesario otro horario de trabajo. Esta jornada no podrá ser de forma habitual superior a nueve horas diarias.

Respetando en todo caso la duración establecida de la jornada, el Ayuntamiento podrá **establecer jornadas especiales a través de pactos con la representación sindical** para adecuar un servicio a las necesidades de los ciudadanos/as, garantizándose en cualquier caso el descanso semanal del trabajador de dos días.

El personal tendrá derecho a la adaptación de su jornada laboral para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, así como en el caso de que se encuentre cursando estudios en centros oficiales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se concederán dos días más de asuntos propios al año.

Aquel personal que trabaje en los festivos anteriormente establecido, tendrá derecho a que se les retribuyan las horas realmente trabajadas como si fuesen extraordinarias.

Cuando los días de fiesta local coincidan en sábado o domingo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un día más de asuntos propios.

Igualmente, se acuerda que por cada festivo que coincida en sábado se dispondrá de un día más de asuntos propios. El disfrute de este permiso se podrá llevar a cabo en las mismas condiciones y periodos de tiempo que los días de permiso por asuntos particulares a los que tienen derecho cada empleado público.

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

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, se incluirán como días de asuntos propios.

Así mismo, sin menoscabo del cómputo anual de la mencionada jornada, con ocasión de la jornada intensiva de verano, o distintas festividades, se establecen las siguientes mejoras horarias:

- Semana Santa (De lunes a miércoles santo), el horario será de 9:00 a 14:00 horas
- Feria (Desde el día del encendido del alumbrado), el horario será de 9:00 a 14:00 horas

La aplicación de reducción de jornada a los trabajadores cuya relación laboral sea a tiempo parcial se hará de forma proporcional al tiempo de trabajo.

Excepto aquellas personas adscritas al sistema de turnos, del personal de limpieza a media jornada y personal del Servicio de Ayuda a Domicilio, y de Dependencia, que deberán ser compensados por esas horas.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. La Corporación ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Igualmente, el trabajador/a podrá solicitar al Ayuntamiento el reconocimiento de acciones formativas organizadas o impartidas por cualquier organismo público, organización sindical y/o colegio profesional, debiendo ser considerada esta formación como tiempo efectivo de trabajo. Dicha solicitud deberá ser acompañada de cuanta documentación acreditativa se requiera por parte del Ayuntamiento.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales, serán 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.

Cuando el empleado o empleada realice un **servicio fuera del horario laboral** tendrá derecho a compensar las horas realizadas fuera de ese horario laboral computando una hora como dos horas si el servicio se realiza de Lunes a Viernes.

Cuando el empleado o empleada realice un **servicio fuera del horario laboral**, sábados, domingos o festivos tendrá derecho a compensar las horas trabajadas computando una hora como hora y media con un máximo de 2,5 jornadas laborales el primer día, y a partir del segundo día se compensará como 2 días de descanso por cada día de trabajo.

Artículo 20. Descanso diario.

Todo empleado/a, con jornada continua de al menos 6 horas, tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 21. Descanso semanal.

El empleado y empleada tendrá 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, que tendrá, en cada caso, su propio cuadrante de servicios, el cual será negociado con los representantes de los trabajadores, garantizándose en todo caso el descanso ininterrumpido de 48 horas.

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

Artículo 22. Vacaciones.

A fin de homogeneizar el régimen de vacaciones y permisos del personal del Ayuntamiento con el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, las partes acuerdan las siguientes estipulaciones:

El empleado público tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, con salario base, antigüedad, y todos los complementos, 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 31 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, pudiéndolas el trabajador trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, pudiéndolo hacer una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

Con carácter excepcional, podrá autorizarse previo informe del Órgano competente, 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 mayo 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 abril 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 un mes de antelación, previa solicitud.

En caso de que el empleado/a 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.

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 los delegados de personal 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 los delegados de personal, 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 los empleados/as con hijos/as en edad escolar, coincidirá con el periodo vacacional de estos.
- Tendrá prioridad en el disfrute el empleado/a 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/as de esta Corporación, convivan juntos formando pareja se les garantizará el derecho a disfrutarlas en el mismo período, si así lo solicitan.

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

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Otros permisos

Los permisos retribuidos a los que la persona empleada tendrá derecho, y que se recogen en el presente artículo, se entenderán como días laborables, pudiéndose comenzar su disfrute previa comunicación y justificación, 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:

- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado o empleada en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.
- Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.
- Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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. En el caso de fallecimiento de 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.

En el supuesto de que el hecho causante recaiga sobre un familiar del tercer grado el permiso será de un día, incrementándose en un día más para el caso en que el suceso se produzca en distinta localidad y la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por **causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio Colectivo y/o, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o hijos/as: un día, el de la intervención.

- Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad: tres días, que se justificarán aportando parte médico oficial. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

- 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.

- En el caso de nacimiento de nietos/as, 2 días.

- El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 20 horas anuales para acompañar durante el tiempo imprescindible que requiera una visita médica a personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad (hijos/as), ascendientes mayores de 65 años (padres y madres por consanguinidad y afinidad) y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad, que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

- Por traslado de domicilio:

- Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día hábil.
- Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad, dos días hábiles.

- 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.

- 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.

Días de permisos por asuntos particulares:

- Todos los empleados: 6 días
- Al cumplir el 6º Trienio: 2 días más
- Al cumplir el 8º Trienio: 1 día más
- Por cada nuevo Trienio cumplido: 1 día más

Días de vacaciones por antigüedad:

- Todos los Empleados: 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.

Los días no utilizados durante un año sólo podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero del año siguiente.

- 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, con percepción de sus retribuciones íntegras. Esta licencia podrá disfrutarse acumulándose a las vacaciones anuales reglamentarias, vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, condicionado a la buena marcha del servicio. Se justifica con copia de la inscripción en el Registro Civil o del Libro de Familia.

- Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado, un día hábil si es en la misma localidad donde reside el trabajador o trabajadora, y tres hábiles si es fuera.

- 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.

- 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.

- 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.

- Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a: el tiempo indispensable.

- Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de edad, y de familiares de primer o segundo grado, con discapacidad o dependencia, el tiempo imprescindible, que deberá justificarse adecuadamente.

- Tendrá el mismo derecho previsto en el párrafo anterior apartado **v)**, 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 24. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- **Permiso por nacimiento para la madre biológica:**

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y transcurridas las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:**

Tendrá una duración de dieciséis semanas. seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 comunidad autónoma que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:**

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del TREBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 los trabajadores y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Las empleadas y empleados que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:**

Las faltas de asistencia de las empleadas 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 empleadas 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados a), b) c) y d), 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.
- **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

El empleado o empleada tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter 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 beneficiaria 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 ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- **Permisos derivados de técnicas prenatales y de fecundación**

1) Se concederán permisos a las empleadas, 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 menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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 funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente hasta un máximo de cuatro 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, tendrá derecho a un permiso de tres días.

- **Permiso retribuido por las empleadas en estado de gestación:**

Las empleadas en estado de gestación, optarán a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

- **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 22 de junio y hasta el 15 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.

- **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.

- **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años:** tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

Artículo 25. Permisos no retribuidos.

Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho si lo solicita de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

- a) El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años. Este permiso será concedido dentro del mes siguiente al de la solicitud.
- b) Los empleados o empleadas que lleven un mínimo de tres años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar permiso no retribuido por un plazo máximo de un año. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.
- c) El empleado público, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.
- d) Asimismo, se podrán conceder permisos sin sueldo, en las mismas condiciones y con una duración

máxima de seis meses, para:

- Cursar estudios oficiales o de especialización relacionada con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionada con la realización de cursos.
- Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.
- Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos o reconocidos por la Administración.

El tiempo transcurrido en alguna de estas situaciones serán considerados como servicios efectivamente prestados, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio. Esta modalidad de servicio no retribuido solo podrá solicitarse una vez en el transcurso de 3 años, a contar desde la fecha de inicio del disfrute del primer permiso. El tiempo transcurrido en esta situación será considerado como servicios efectivamente prestados, computándose a efectos de antigüedad; durante la duración del mismo la Administración tendrá la obligación de cotizar por el empleado/a por la base mínima que en cada caso corresponda.

En todos los supuestos del presente artículo el empleado empleada tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

El Ayuntamiento podrá conceder estos permisos o licencias no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la representación sindical

El Ayuntamiento en función de las necesidades del servicio, resolverá motivadamente la concesión o denegación de estos permisos no retribuidos con carácter de excepción, a la vista de los motivos y previo informe de la representación sindical.

Artículo 26. Excedencia.

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

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia por cuidado de familiares
- d) Excedencia por razón de violencia de género
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

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.

Excedencias voluntarias.

- α) La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal laboral con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia

voluntaria. Durante el primer año de excedencia las plazas vacantes sólo se cubrirán con personas de carácter interino.

- β) La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
- χ) Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. 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 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.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo 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 empleados o empleadas 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.

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.

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

CAPÍTULO IV ATENCIONES SOCIALES

Artículo 27. Complemento en situación de I.T.

a) En los supuestos de incapacidad temporal se acuerda, para el personal que se recoge en el artículo 1 a) de este Convenio y para los empleados temporales que lleven al menos un año en la empresa, la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente, de modo que, por cualquier causa de enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a dicha

incapacidad temporal, la totalidad del personal afectados por el Convenio Colectivo recibirán un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta el 100% de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad, excepto el complemento de productividad:

El derecho al complemento de mejora voluntaria se garantiza desde el primer día de la incapacidad temporal y se mantendrá mientras exista la situación legal de incapacidad temporal, finalizando en el plazo que legalmente se establezca por la legislación básica estatal, y en todo caso, cuando se extinga ésta.

La percepción del referido complemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que el trabajador en situación de baja cumpla con los plazos establecidos por la Seguridad Social, así como los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios de la Seguridad Social competente.

El complemento retributivo a que se hace referencia en el apartado anterior se devengará tanto cuando la situación de incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad profesional o accidente de trabajo, como cuando sea consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral.

El derecho a la percepción de este complemento retributivo no podrá mantenerse en los supuestos de extinción o suspensión de la prestación por incapacidad temporal de conformidad con lo dispuesto en la regulación aplicable en cada caso. Para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal, se estará a lo previsto en su actual normativa reguladora.

b) Las cuantías retributivas a percibir en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento serán las siguientes:

- El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento por incapacidad temporal.
- Las empleadas públicas embarazadas y las víctimas de violencia de género en situación de incapacidad temporal percibirán, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.
- En el caso de producirse días de ausencia sin que la situación genere proceso de IT, el descuento en nómina que corresponda según la legislación en vigor no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. En cualquier caso, dichas ausencias deberán ser comunicadas a la mayor brevedad posible al inmediato superior del empleado, y exigirán su oportuna justificación documental.
- A efectos del reconocimiento de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se percibirá el 100% de este complemento en el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado

de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, teniendo la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el anexo del mismo.

- Los complementos descritos en los apartados a), b), c) y d) comprenderán todos los conceptos retributivos periódicos mensuales salvo complemento de productividad, gratificaciones, dietas u otros conceptos no periódicos en todos los casos de Incapacidad Temporal, salvo en el supuesto de IT por Accidente Laboral, que será complementado adicionalmente con el complemento de productividad.
- Al objeto de dar cumplimiento al apartado tres de la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, las partes acuerdan elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, efectuando los estudios correspondientes y elaborando propuestas de actuación que se incluirán en el plan de control del mismo a fin de propiciar su prevención y reducción, con especial atención a las medidas que puedan ayudar a disminuir su impacto en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen.

Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.

Artículo 28. Seguro de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de Lora de Estepa, se compromete a concertar un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla del personal laboral de este Ayuntamiento.

Artículo 29. Empleado o empleadas con capacidad disminuida.

En los supuestos que un empleado o 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 y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba. En última instancia será decisión del órgano competente, 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:

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.

1. 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.
2. 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.
3. Con la información recibida se citará a la persona trabajadora y se valorará el caso emitiendo una resolución lo antes posible.
4. 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 ANDALUCIA 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 30. Uniformes, ropa de trabajo.

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 el órgano competente, 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.

La entrega de tales prendas se hará, cuando sea preciso su cambio por desgaste, en mayo y octubre según corresponda con la época de verano o invierno, 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.

Se adjunta en **ANEXO I** las relaciones de prendas de trabajo y uniformes.

Anualmente, la Comisión constituida acordará en enero las posibles modificaciones, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los empleados y las empleadas sea necesaria la reunión en otros meses, procediéndose a enviar los acuerdos al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a las Secciones Sindicales. La elección de las prendas para su posterior adjudicación se efectuará por los miembros de la Comisión que hayan intervenido en la elaboración de los cuadros de ropas y uniformes, no obstante podrán asistir asesores/as, con voz pero sin voto. Se contará asimismo con la asistencia del Técnico/a de Prevención y Salud.

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.

Artículo 31. 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 periodos 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 32. Permiso de conducir y otras licencias para usos profesionales.

A los empleados o 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 les abonará los gastos de renovación previa justificación de su importe.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

El personal 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.

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 dos mil euros (2.000 euros).

Corresponde a los Delegados de Personal, la asignación concreta y pormenorizada de la adjudicación de los anticipos reintegrables.

Artículo 34. Asistencia laboral y jurídica.

Los trabajadores/as que, a resultas del ejercicio de sus funciones, sean objeto de demandas civiles, laborales o penales, tendrán derecho a que el Ayuntamiento les designe un letrado para la defensa de sus intereses, asumiendo la Corporación Local el coste del mismo, así como, en su caso, del procurador interviniente o de otros profesionales que el desarrollo del proceso judicial pudiere requerir (ej. Notarios, Peritos...etc). Esta cobertura alcanzará el coste de las fianzas, depósitos o garantías que puedan reclamarse al trabajador/a en sede judicial, tanto en primera como en segunda instancia, sea para garantías personales o incluso para formular recursos frente a resoluciones judiciales. Esta garantía de cobertura quedará sin efecto, en el caso de sentencia firme definitiva sea contraria de manera total, no parcial, a los intereses del trabajador/a, por lo que el mismo/la misma, deberán asumir, o en su caso, restituir al Ayuntamiento, las cantidades percibidas o satisfechas por parte de la Corporación Local. Para ejercer este derecho, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito al Ayuntamiento.

CAPÍTULO V

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

1. 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 empleadas.

2. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el presente convenio serán objeto de una revisión médica anual que se efectuará por el órgano competente dentro de la jornada laboral.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores del personal laboral del Ayuntamiento de Lora de Estepa, 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una 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 y que sean proporcionales al riesgo.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 36. Salud laboral y Seguridad en el trabajo.

Al objeto de garantizar la seguridad y salud de los empleados y empleadas y al objeto de hacer efectivo este principio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan constituir el Comité de Seguridad y Salud en el ámbito del Ayuntamiento de Lora de Estepa.

El Ayuntamiento realizará una política integral de protección de la salud de los empleados y 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 empleadas establecen los siguientes principios programáticos:

1. 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.

2. 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 a la Comisión de Seguridad y Salud, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
3. 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 del Ayuntamiento o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación.
4. 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.
5. En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad de cualquier trabajador o trabajadora que designe el Ayuntamiento.

Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud.

- A.** La 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 1 Delegado/a 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 cada seis meses 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 Alcaldía 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 38. 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 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 art. 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 procedentes 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 39. 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 art. 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, los representantes del personal podrán designar a los 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.

F. 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.

G. 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

- H.** 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 40. 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 art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

Artículo 41. 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 42. 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 43. 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 44. Formación de los empleados y empleadas.

En cumplimiento del deber de protección del Ayuntamiento impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 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 45. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente.

De acuerdo con el art. 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 art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

Artículo 46. 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 47. 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 (LPRL).
- B.** 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 trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo fuera de las horas laborales, especialmente fines de semana.
- C.** En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la empleada 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.
- D.** Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.
- E.** La empleada 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.
- F.** En todo caso, la empleada conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Artículo 48. 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 49. 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 a los representantes Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO VI EMPLEO

Artículo 50. 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 según las necesidades del servicio.

Artículo 51. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de sus retribuciones por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen disciplinario.

A los empleados y empleadas afectos al presente Convenio Colectivo le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto, en lo no previsto en este Título se regirá por la legislación laboral.

La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier empleado/a, con indicación detallada del procedimiento.

Para faltas leves se incoará igualmente un expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al

inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, dando traslado a los representantes sindicales.

CAPÍTULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 53. El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los empleados y empleadas afectados por el presente Convenio Colectivo, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

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 al Comité de Empresa 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 al Comité de Empresa 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 fotocopiadora 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) El Área de Recursos Humanos celebrará cada dos meses una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.
- i) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Corporación.
- j) 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.
- k) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio Colectivo se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, 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 al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente/a del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías:

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el artículo 41 Capítulo IV del Texto Refundido 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.

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

Artículo 54. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de quince horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar con el único requisito de avisar de la ausencia al trabajo, con la antelación necesaria a la dirección del servicio a que están adscritos. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios de personal.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por el Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva.

Artículo 55. 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, el Comité de Empresa podrá 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 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 cinco 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 56.- 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 dos 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 57.- 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 accedido al Comité de Empresa o Delegados de Personal Funcionario a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de tres delegados de

dicha sección sindical.

Cuando la representación se haya obtenido sólo Delegados de Personal Funcionario o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

Dichos representantes dispondrán de quince horas mensuales cada uno para sus actividades, siempre que su respectiva Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral – entendida ésta como la suma de los órganos unitarios del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, 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 descuenta 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 58.- 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 al Comité de Empresa, las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los empleados municipales y plantearlas ante el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Podrán 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.

Los Delegados de Personal Funcionario, los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura y los Delegados Sindicales de los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo en el ámbito del Ayuntamiento, podrán ceder todas o parte de sus respectivos créditos horarios. Esta acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros deberá ser preavisada con antelación de 10 días hábiles a la Delegación de Personal mediante escrito en el que constará, además del número de horas cedidas, la fecha en que surtirán efectos la cesión.

La cesión de horas se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:

La solicitud se dirigirá por el respectivo Sindicato a la Dirección de Recursos Humanos en el mes anterior al que tenga efectividad dicha cesión, y en la que constará necesariamente los siguientes datos: nombre de los

representantes, condición que ostentan (miembro de la Junta, Comité de Empresa o Delegado Sindical), crédito mensual que les corresponde y número total de horas cedidas.

A dicho escrito se adjuntará:

1. La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito.
2. Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo, por la utilización de las horas cedidas.
3. Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

La Dirección de Recursos Humanos será el órgano responsable de la comprobación y gestión de horas sindicales. La unidad encargada de su tramitación verificará los datos reflejados.

En su utilización, las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones importantes que dificulten el funcionamiento de los Centros.

En el caso de liberación total se observará un preaviso de 10 días. Dicho preaviso será igualmente observado para proceder a la desliberación. En el caso de que el trabajador liberado preste servicios en turno de noche o con jornada diferente a la antes señalada, el cálculo se efectuará dividiendo el total de la jornada anual específica del trabajador por 12 meses.

El número de horas necesario para la dispensa a tiempo completo se establece en 124 horas mensuales, independientemente de la jornada de trabajo del dispensado, incluidos el periodo vacacional y los días de libre disposición.

A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al puesto de trabajo, por acumulación de crédito horario, tendrán una duración mínima de tres meses para quienes ostenten la condición de representantes sindicales. Excepcionalmente, se podrán realizar cambios de estos representantes con permiso a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitadas por la Sección Sindical mediante escrito motivado, remitido con antelación de quince días naturales.

Cuando un dispensado cause baja por Incapacidad Temporal, las horas comprometidas y no consumidas podrán retornar a los delegados que las cedieron a partir del décimo día al que se ha producido la baja.

El número de horas utilizadas dentro de la jornada laboral se computará, en todos los casos, desde que el interesado abandone el puesto de trabajo hasta que se reincorpore al mismo, siempre dentro de su jornada laboral.

A efectos de la gestión de los créditos de horas sindicales, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección de Recursos Humanos por el correspondiente Sindicato.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados.

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido su crédito horario, cause baja en el Sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en el Sindicato a favor del que se cedieron.

Artículo 59.- Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos y garantías:

- Los Delegados Sindicales que su Sección Sindical haya obtenido como mínimo el 35% de la representación del personal funcionario y laboral, dispondrán de un crédito horario de treinta y cinco horas mensuales cada uno para sus actividades, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.
- 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 Órganos de representación unitaria, 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 60. 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.
4. 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.

5. 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.
6. Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.
7. 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.
8. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

Artículo 61. Protección del medio ambiente.

1.-Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental establecidas, con los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- 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.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.
- 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: Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de Lora de Estepa, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido.

Los Delegados/as y las Secciones Sindicales serán informados previamente de cualquier proceso de

adscripción, integración, subrogación o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el resto de la legislación vigente de aplicación (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, etc.).

Tercera: Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en su cómputo anual, a todas las existentes en la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, quedando expresamente derogados los acuerdos y disposiciones con los que hubieren sido adoptados.

Cuarta: En relación con lo previsto en la **Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, el Ayuntamiento de Lora de Estepa se encuentra obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, para lo cual adoptara las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, asumiendo el compromiso durante la vigencia del presente Convenio de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previo análisis de la situación y condiciones de la plantilla a estos efectos.

Quinta: 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.

Sexta: Cuando en el presente Convenio se hace mención a los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, dicha mención ha 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 O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Séptima.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de Violencia en el Trabajo recogido en el Anexo IV del presente Convenio.

Octava.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género recogido en el Anexo V del presente Convenio.

Novena.- El Ayuntamiento se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en el Protocolo de prevención y erradicación del acoso laboral recogido en el Anexo VI del presente Convenio.

Décima.- Plan de Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de elaborar, en el ámbito de la Administración municipal, el Plan de Igualdad para los empleados y las empleadas municipales del Ayuntamiento, que debe nacer con el propósito de permitir a los mismos el derecho a ejercer una igualdad de trato y a la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan de Igualdad constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Plan incluirá la totalidad de la plantilla de la Administración municipal a que se refiere este Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a culminar el Plan de Igualdad antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, habilitando las herramientas necesarias a tal fin en los términos establecidos por la Ley de Igualdad. Dicho Plan, una vez elaborado, se anexionará al presente Convenio.

Este Convenio incluye el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades y trato en consonancia con la normativa vigente en materia de igualdad, cumpliendo con el compromiso de promover la igualdad real y efectiva de empleados municipales y erradicar cualquier discriminación directa e indirecta por razón de género.

Undécima.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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 Colectivo 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.

Duodécima.- Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Decimotercera: Acuerdos pendientes de desarrollo

Durante la vigencia del presente Convenio, siempre que la normativa aplicable lo permita, y con prioridad a cualquier otro, se impulsará la negociación para la aplicación de los acuerdos pendientes de desarrollo en la siguiente dirección.

1.-Las retribuciones básicas y complementarias del personal al servicio del Ayuntamiento de Lora de Estepa habrán de tender a la misma estructura que las establecidas con carácter básico para toda la Función Pública, según lo dispuesto para esta materia por la legislación.

2.-El personal laboral de plantilla del Ayuntamiento de Lora de Estepa percibirá las mismas retribuciones y por los mismos conceptos y cuantías que se determinen para el personal funcionario con el que se le homologue.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - El presente Convenio entrará en vigor una vez cumplidos todos los trámites necesarios, siendo eficaz desde el mismo día de su firma.

Segunda. - Los empleados y empleadas que, como consecuencia de la aplicación de la Relación de Puesto de Trabajo (R.P.T.) y la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.) debieran percibir una retribución inferior a la que perciben en el momento de entrada en vigor de dicha RPT y VPT, seguirán percibiendo el diferencial en concepto de complemento personal transitorio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- 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.

Segunda. -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.

Tercera. -Documento de codecisión.

Establecido un régimen de decisión compartida entre el Ayuntamiento de Lora de Estepa y su representación social, en materia de elección de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, se creará una Comisión de Seguimiento que analizará y verificará el servicio prestado por la Mutua concertada a las empleadas y empleados del Ayuntamiento. Dicha comisión estará compuesta paritariamente entre miembros de la representación social y personal designado por la Corporación, siendo su presidente el que el Ayuntamiento designe y teniendo éste el voto de calidad en las cuestiones sometidas a votación.

Las reuniones de la misma, así como sus actuaciones, estarán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario establecido.

La mutua contratada establecerá la participación de la representación social de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en las actividades y servicios que realice el mismo, así como la designación de un interlocutor al que dirigirse para solventar cualquier duda o consulta fuera de las reuniones de dicha comisión.

La comisión se reunirá al menos, con dos meses de antelación a la finalización del contrato de asociación, para analizar y debatir sobre la prórroga o no de dicho contrato.

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
ROPA DE TRABAJO

	Invierno	Verano
Ayuda a domicilio	Pantalón o falda Camisa manga larga Zapatos de trabajo	Pantalón o falda Camisa manga corta (*)
Policía Local	Gorra Cinturón Cazadora (*) Anorak (*) Polo o camisa Zapatos Pantalón o falda Guantes.	Pantalón o falda Camisa o polo manga corta Gorra.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

PLAZA	GRUPO	NIVEL CD	PRODUCTIVIDAD
TÉCNICO ADMON GAL	A1	24	
SECRETARIA	A1/A2	24	
EDUCADOR/A ESCUELA	A2	20	
EDUCADOR/A ESCUELA	A2	20	
AGENTE IGUALDAD	A2	22	
EDUCADOR/A SOCIAL	A2	20	
TRABAJADOR/A SOCIAL	A2	20	
ANIMADOR/A COMUNITARIO	AAPP	14	
VIGILANTE MUNICIPAL	AAPP	14	
DINAMIZADORA/A	C1	16	
TECN AUX CULT Y BIBLIO	C1	16	
MONITOR/A DEPORTIVO	C1	16	
ENCARGADO/A SERV MULT	C1	16	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	18	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	18	
OFICIAL SERV MULT	C2	14	
MONITOR/A	C2	15	
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	C2	14	
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	C2	14	
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	C2	14	

ANEXO III
COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), determina en su artículo 20 que,

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.”

Ese mismo TREBEP, en su artículo 24 establece:

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.**
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.**
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.**
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.**

La evaluación del desempeño (regulada en el EBEP, actual [Real Decreto Legislativo 5/2015](#)), aunque sin [implantar definitivamente](#) en la administraciones publicas, sí ha permitido al menos poner en marcha algunas inciativas que cada día se van generalizando y en concreto en la Administracion Local, permitiendo establecer en nuestro Ayuntamiento un Sistema de Evaluacion del Desempeño que pretende dotarse de un modelo adaptado a las necesidades de nuestra Administración Local.

Tal como se recoge en el (art. 14.b EBEP) la Gestión del Desempeño es un derecho individual y los efectos de la evaluación establecidos en el artículo 20 EBEP también parecen centrarse en el empleado como individuo, esto no es óbice para considerar que ese derecho individual se ejerza en equipos o en coordinación con otras personas o unidades.

La implantación de la Gestión del Desempeño implica la necesidad de tener claros los objetivos generales de la organización, así como disponer de una planificación estratégica que traslade las políticas públicas a objetivos entendibles y donde, los Directores de Áreas, Responsables de Departamentos, Encargados etc., juegan un papel esencial para la implantación evaluación y seguimiento del mismo.

En base a lo anteriormente establecido se propone el siguiente Complemento de Productividad (CP) que estará regido por lo determinado en el Sistema de Evaluación al Desempeño (SED).

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD. SISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

I. INTRODUCCIÓN.

El Sistema de Evaluación del Desempeño, que tiene por objeto introducir una metodología que

permita la articulación de los medios personales y materiales necesarios para llevar a cabo la evaluación, que avanzara en el cambio cultural que requería la organización y sus empleados/as para el establecimiento de un sistema retributivo ligado al desempeño y a la medición de determinados criterios objetivos en el desempeño del puesto vinculado al «hacer profesional» y a la «consecución de objetivos o logro de resultados», para lo cual corresponde establecer un sistema que avance en su desarrollo y consolide los logros alcanzados en esta materia.

Siguiendo los objetivos marcados por el **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** y en el contexto de mejora continua de las Administraciones Públicas, y en especial en nuestro Ayuntamiento, el establecimiento de un Sistema de Evaluación del Desempeño constituye un pilar clave de la gestión de recursos humanos, consistente en medir y valorar la conducta profesional y la consecución de objetivos o logros de resultados, con el objetivo de introducir una diferenciación, vía retributiva o de reconocimiento de méritos, que permita el doble objetivo de motivación del empleado/a y de contribución a incrementar el rendimiento y el cumplimiento de los fines de los servicios de la Corporación Municipal.

Así pues, con un adecuado Sistema de Evaluación de Desempeño se contribuye, entre otros, a:

- Estimular a los empleados y empleadas en su trabajo.
- Valorar el trabajo individual y colectivo de manera objetiva.
- Identificar el grado de adecuación y compromiso de los empleados/as con los puestos que desempeñan.
- Promover oportunidades de promoción profesional.
- Detectar las necesidades formativas de la plantilla.
- Optimizar el rendimiento del personal y del servicio.
- Modernizar e innovar la actuación administrativa.
- Incrementar la productividad de la organización.
- Mejorar la calidad de los servicios que se prestan.
- Incrementar la eficacia y eficiencia de la actuación de las distintas Áreas y Servicios.

II. MARCO NORMATIVO

El marco normativo actual de la Evaluación del Desempeño es el establecido en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 20** establece:

“La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinaran los efectos de la evaluación de la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias

previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. *La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.*

5. *La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo."*

Asimismo, en cuanto a las retribuciones que originarían el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño, esto es el complemento de productividad, encuentra su anclaje normativo en las siguientes normas:

— **La Ley 30/84, de 2 de agosto**, regula las retribuciones del personal al servicio de cualquier Administración Pública, distinguiendo en su art.23 entre básicas y complementarias, y dentro de estas últimas recoge el complemento de destino, el específico y el de productividad.

Así, y en cuanto a lo que aquí nos interesa, el art.23.3.c) establece: *"El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeñe su puesto de trabajo*

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de presupuestos. El responsable la gestión de cada programa de gastos dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponde, en su caso a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado, así como de los representantes sindicales."

— **Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local, art.93.2:** «Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

— **RD Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, art.153:** *"1.Los funcionarios de Administración Local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas por los conceptos establecidos en el art.23 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.*

La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de la Administración local, ser regirán por lo dispuesto en el art.93 de la Ley 71985, de 2 de abril."

— **RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local**, establece:

"Artículo 5º.Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo.

2. *La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*
3. *En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.*
4. *Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.*
5. *Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2,b), de esta norma (es decir, el 30% que resulte de restar a la masa retributiva global de los funcionarios presupuestada para cada ejercicio, la suma de las cantidades que a éstos le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.).*
6. *Corresponde al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o área y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a los establecido en la Ley 7/1.985, de 2 de abril.*

— RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone en su art. 26.3:

"Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultado de la empresa que se calculara conforme a los criterios que se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos, no teniendo carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa."

III.PROCEDIMIENTO

El desarrollo del Sistema de Evaluación del Desempeño en el Ayuntamiento de Lora de Estepa ha sido objeto de negociación sindical al amparo de lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece:

"Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño."

Siendo el órgano competente la Mesa General de Negociación, de acuerdo con el artículo 36 del citado texto normativo:

Mesas Generales de Negociación.

1....La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública....

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior 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.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate."

Una vez efectuada la negociación, se adoptó el acuerdo en orden a la determinación de un Sistema de Evaluación al Desempeño aplicable al conjunto de empleados/as de la Corporación, que serán debidamente informados antes de su aplicación, así como el personal directivo profesional cuya implicación y compromiso será ineludible para una adecuada implementación del sistema.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y COMPLEMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1.- 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 aplicará, una cantidad inicial mensual por cada puesto de trabajo conforme se especifica en el Anexo III del Convenio Colectivo del Personal Laboral y del Reglamento del Personal Funcionario, incrementándose con lo previsto 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 17 del Convenio Colectivo, y Reglamento del Personal Funcionario en vigor.

Este Complemento de Productividad será de aplicación a todo el personal al que hace referencia el art. 1 de este Convenio Colectivo y del Reglamento del Personal Funcionario.

2.- COMPLEMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Sistema de Evaluación de Desempeño, regula el modo de asignación del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Lora de Estepa, por lo que tiene como finalidad primar el desempeño en el puesto de trabajo y la trayectoria y actuación profesional.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los factores a tener en cuenta serán los siguientes:

Criterios a valorar

- Trayectoria y actuación profesional.
- Absentismo laboral.
- Grado de desarrollo.
- Nivel de formación y actitud formativa en relación con los objetivos del servicio.

Periodos de tiempo a valorar en el Ayuntamiento de Lora de Estepa

- 25 años de trabajo.
- 30 años de trabajo.
- 35 años de trabajo.
- 40 años de trabajo.

El fundamento de la implantación de estos periodos de tiempo es la consecución del desarrollo e implantación de los criterios o parámetros apuntados anteriormente. La distribución del complemento se efectúa, según las cuantías correspondientes a continuación, comenzando su devengo al cumplir los 25 años de experiencia, incrementándose progresivamente en función de la antigüedad antes señalada.

La cuantía del complemento equivale a una mensualidad de la nómina percibida por el trabajador, para aquellos trabajadores/as con **una antigüedad de 25 años** que cumplan con los criterios señalados, y dos mensualidades de la nómina percibida por el trabajador para aquellos trabajadores/as con **una antigüedad de 30, 35 y 40 años para cada uno de los restantes supuestos**.

El personal laboral y funcionario que finalicen su relación laboral con al menos 30 años de servicios en el Ayuntamiento de Lora de Estepa y/o en cualquiera de los organismos públicos a los que sea de aplicación el Convenio Colectivo o el Reglamento del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Lora de Estepa, y hubieran percibido el último cobro del Complemento de Evaluación del Desempeño como mínimo un año antes, percibirán el último complemento al que hubieran tenido derecho.

Procedimiento de evaluación.

Cada Jefe/a de Servicio, Responsable de Centro o Encargado será el evaluador del personal adscrito al Servicio o Centro, asumiendo tal función, en su defecto, el inmediato superior o inferior, según proceda.

El evaluador será la persona encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta en este **ANEXO (FORMULARIO DE EVALUACIÓN)**, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio, Área o Centro, para posteriormente remitir la totalidad de las fichas al Dirección del Área de Personal que efectuara las aclaraciones correspondientes, si procede.

Una vez recibida en esta última Área, por la misma se efectuará la convocatoria del Comité de Evaluación encargado de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño. Todas las fichas de

evaluación correspondiente a un Área o centro de trabajo, deberán remitirse de manera conjunta al Área de Personal, a fin de la convocatoria a la mayor brevedad, del Comité de Evaluación.

Los empleados y empleadas que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión, a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo al Comité de Evaluación la concreción de la evaluación de los mismos.

DATOS A TENER EN CUENTA PARA LA VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS

SE UTILIZARÁN EN TODO CASO, PARA EL BAREMO, LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS A LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO DEL DESEMPEÑO.

Trayectoria y actuación profesional	<p>Capacidad para realizar el trabajo: constatar que el sujeto está en condiciones de realizar las tareas requeridas con efectividad, sin riesgo para él o terceras personas.</p> <p>Expedientes disciplinarios por improductividad: se valorará la trayectoria del trabajador, con valoración positiva ante la ausencia de expedientes disciplinarios.</p>	<p>Sometimiento a un reconocimiento médico ordinario en los últimos 2 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apto: 5 puntos. - Apto con limitaciones: 2,5 puntos. - No apto: 0 puntos. - Ausencia de expedientes disciplinarios: 5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas leves (máximo 5 expedientes): 2 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas graves (máximo 2 expedientes): 0,5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas muy graves: 0 puntos.
Absentismo laboral	<p>Ausencias del puesto: (Exclusión de ausencias por Accidentes, enfermedades profesionales, nacimiento y cuidado del menor, formación, asuntos propios, vacaciones, permisos y descansos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sin ausencias: 10 puntos. - Ausencias de 1-10 días: 8 puntos. - Ausencias de 11-20 días: 6 puntos. - Ausencias de 21-30 días: 4 puntos. - Ausencias de 31-40 días: 2 puntos. - Ausencias de 41-50 días: 1 puntos. - Ausencias de más de 50: 0 puntos.
Grado de desarrollo del trabajo	<p>Informe de valoración: Las jefaturas de Servicio y/o Concejales de las Áreas Municipales, elevarán informe a la alcaldía sobre el personal que hayan llevado a cabo el desarrollo de su trabajo con resultado óptimo (volumen, proyectos terminados de manera eficiente, informes de mejora, etc.).</p> <p>Expedientes disciplinarios: Se valorará el grado de desarrollo del trabajo. Valoración positiva ante la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de valoración positivo: 10 puntos. - Ausencia de expedientes disciplinarios: 5 puntos. - Expedientes disciplinarios por faltas leves

ausencia de expedientes disciplinarios.

(máximo 5 expedientes): 2 puntos.

- Expedientes disciplinarios por faltas graves (máximo 2 expedientes): 0,5 puntos.
- Expedientes disciplinarios por faltas muy graves: 0 puntos.

Nivel de formación y actitud formativa en relación con los objetivos del servicio

Participación en acciones formativas:

Por la realización y/o aplicación de la formación adquirida en cursos, jornadas o seminarios de formación con relación al trabajo desempeñado.

La valoración será de 1 punto por cada curso, máximo 5 puntos.

Participación en acciones formativas:

Por la realización y/o aplicación de la formación adquirida en cursos, jornadas o seminarios de formación sin relación al trabajo desempeñado.

La valoración será de 0,5 puntos por cada curso, máximo 5 puntos.

Para obtener el complemento de productividad, será necesario obtener una puntuación mínima de 20 puntos según la valoración realizada conforme a los parámetros anteriores.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN

Fecha: de de 202

Nombre	Escriba aquí su nombre.		
Apellidos	Escriba aquí sus apellidos.		
Edad	Edad.	Sex	Elija un elemento.
		<input type="radio"/> O	

Teléfono de contacto

Aspectos a valorar.

Reconocimiento médico.	<input type="radio"/> Apto
	<input type="radio"/> Apto con limitaciones
	<input type="radio"/> No apto

Acciones formativas en las que ha participado (especificando si tienen o no relación con el puesto de trabajo que desempeña)	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
---	---

A completar por el Ayuntamiento:

Expedientes disciplinarios.	Expedientes disciplinarios por improductividad:
	<input type="radio"/> Sin expedientes.
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas leves (no más de 5)
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas graves (no más de 5)
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas muy graves (no más de 5)

	Expedientes disciplinarios por otros motivos:
	<input type="radio"/> Sin expedientes.
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas leves (no más de 5)
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas graves (no más de 5)
	<input type="radio"/> Expedientes por faltas muy graves (no más de 5)

Absentismo laboral.	Número de días en ausencias sin justificación:
	Elija un elemento.

Informe positivo de valoración.	Elija un elemento.
--	--------------------

PROCOLOS DE ACTUACIÓN

ANEXO IV
PROTOCOLO: VIOLENCIA EN EL TRABAJO
ÍNDICE

1. Presentación

2. Justificación

3. Características del Protocolo

4. Objeto del Protocolo

5. Evaluación de riesgos y análisis de los problemas

- 5.1. *Evaluación de los riesgos y análisis de los posibles riesgos*
- 5.2. *Identificar las posibles situaciones de riesgo de violencia*

6. Intervención de la organización

- 6.1. *Intervención del delegado/a de prevención*
- 6.2. *Intervención del Comité de Seguridad y Salud*
- 6.3. *Intervención de la empresa*
- 6.4. *Intervención del Servicio de Prevención*

7. Medidas de prevención

- 7.1. *Medidas referentes al entorno de trabajo*
- 7.2. *Medidas referentes al procedimiento de trabajo*
- 7.3. *Medidas referentes a sistemas de seguridad pasiva y activa*
- 7.4. *Plan de formación*
- 7.5. *Otras medidas de prevención de la organización*

8. Procedimiento de actuación ante la violencia y agresiones

- 8.1. *Actuación inmediata ante una situación violenta o posible agresión*
- 8.2. *Actuación posterior al incidente violento*

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

10. Anexos

Anexo I: *Consecuencias para la salud de una agresión*

Anexo II: *Diagrama de flujo: ¿qué hacer ante una agresión?.*

Anexo III: *Modelo de registro de agresiones.*

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 recobrase 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 **RESPECTO** 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 trabadores / 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 riesgos 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.*
- *Recabará 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 atienda 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 manera detallada las situaciones que se consideren 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 . P A U T A S A
C U M P L I M E N T A R E N E L M O**

Los sistemas de registro y notificación son muy importantes para identificar los lugares de trabajo con violencia y como medida legal relevanciási 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: 01/01/2022
- ✓ **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 psicosomáticos 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**

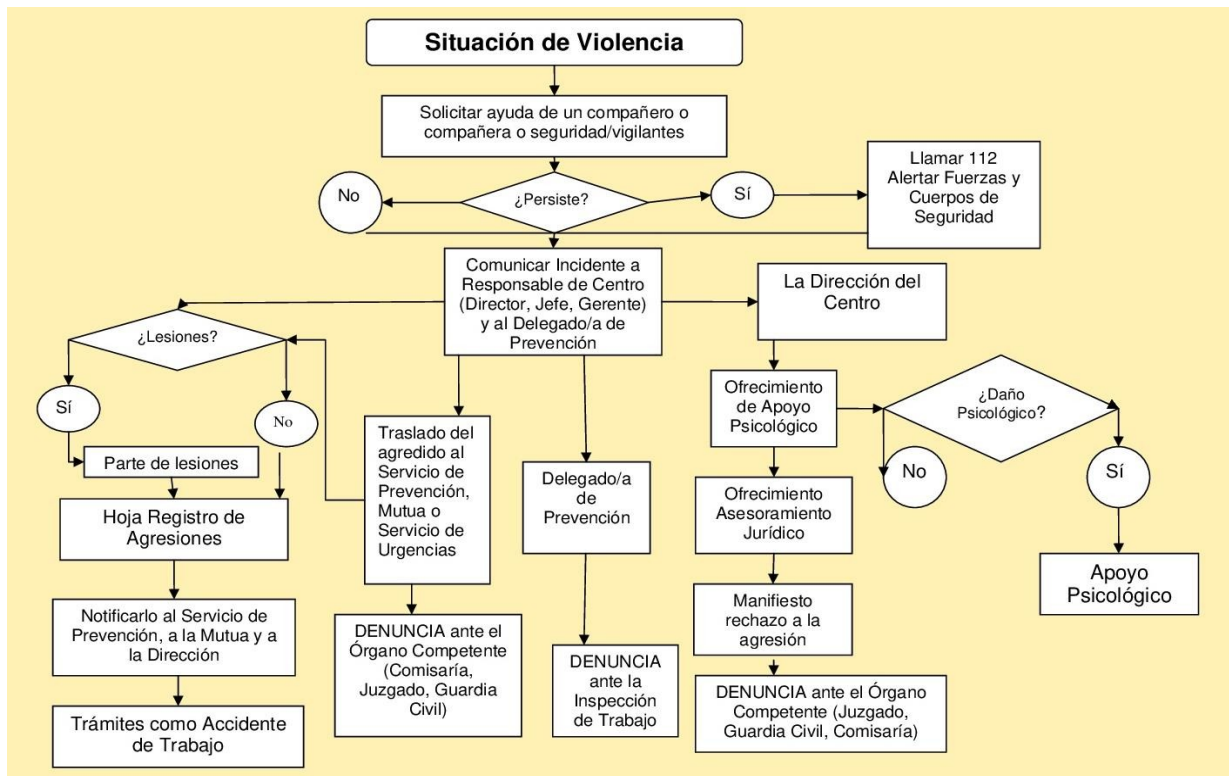
- *Aumento del estrés en el entorno laboral.*
- *Aumento de los conflictos entre compañeros/as.*
- *Deterioro grave de la relación con el usuario/a.*
- *Actuaciones profesionales condicionadas por miedo a su seguridad o a la de los familiares del agresor.*
- *Desmotivación y cambio de trabajo.*
- *Deterioro 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:

ANEXO V
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 **XX de XXXXXXXX** del 2024*

Se reúnen:

De una parte D/D^a, en representación de, con la misma. Y de otra D/D^a, en representación del Ayuntamiento de Lora de Estepa.

Acuerdan:

*La entrada en vigor desde hoy, a **XX de XXXXXX** del 2024, 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

INDICE

1. **Declaración de principios del Ayuntamiento y de la Representación Sindical.**
2. **Marco Normativo en el que se fundamenta el Protocolo.**
 1. **Dimensión conceptual y promocional del Protocolo**
 - I.1. **Cláusula primera. *Ámbito de aplicación.***
 - I.2. **Cláusula segunda. *Objetivos del Protocolo.***
 - I.2.1. *Objetivo general.*
 - I.2.2. *Objetivos específicos.*
 - I.3. **Cláusula tercera. *Conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.***
 - I.4. **Cláusula cuarta. *Sujetos activo y pasivo del acoso.***
 - I.5. **Cláusula quinta. *Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.***
 - 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/la Agente de Prevención del Acoso.***
- III. **Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Figuras específicas del procedimiento.**
 - III.1. **Cláusula séptima. *Recursos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.***
 - III.2. **Cláusula octava. *Persona asesora con carácter confidencial.***
 - III.3. **Cláusula novena. *Principios rectores y garantías del procedimiento.***
 - III.4. **Cláusula décima. *Iniciación del procedimiento.***
 - III.4.1. **Procedimiento no formal.**
 - III.4.2. **Procedimiento formal. *La denuncia.***

a) Inicio	b) Medidas.
c) Tramitación.	d) Finalización
e) Garantía de Indemnidad frente a represalias.	f) Circunstancias agravantes.
g) Conclusión del procedimiento.	g.1. Sanción.

g.2. El sobreseimiento.

III.5. Cláusula décimo primera. Interpretación.

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 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 redundante 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 redundante 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

1.1. 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.

1.2. CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.*

1.3. 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.

1. *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.*
2. *Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
3. *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.

1.4. 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.

1.5. 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.

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 CASO 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, necesitare 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 (art. 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 (art. 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 justifiquen 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 DÉCIMO PRIMERA. 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 VI
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL
INDICE

1. Exposición de motivos.	
2. Objetivo principal...	
3. Objetivos parciales o específicos	
4. Disposiciones generales.	
<i>Artículo 1. Objeto</i>	
<i>Artículo 2. Ámbito de aplicación</i>	
<i>Artículo 3. Definición de Acoso Laboral</i>	
<i>Artículo 4. Clasificación de las conductas de Acoso Laboral</i>	
<i>Artículo 5. Exclusiones</i>	
<i>Artículo 6. Implantación de la cultura preventiva...</i>	
<i>Artículo 7. Participación Sindical...</i>	
<i>Artículo 8. Formación</i>	
<i>Artículo 9. Información y difusión del Protocolo</i>	
5. Procedimiento de actuación	
<i>Artículo 10. Equipo de referencia</i>	
<i>Artículo 11. Procedimiento de denuncia organizacional</i>	
<i>Artículo 12. Derecho de intimidad y deber de sigilo</i>	
6. Vías de resolución del conflicto.	
<i>Artículo 13. Objeto y finalidad</i>	
<i>Artículo 13.1. Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes...</i>	
<i>Artículo 13.2. Vía de resolución interna. Intervención del CSS</i>	
<i>Artículo 13.3. Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de trabajo</i>	
<i>Artículo 13.4. Vía de resolución externa. Resolución judicial</i>	
7. Protección de la salud de los trabajadores/as	
8. Disposiciones Finales	

9. Ejemplos de comportamientos protegidos por este protocolo: comportamientos de mobbing. (Escala Cisneros)	
Anexos	

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 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.*
- *Criticas 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 desemboquen 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 las 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 denunciantes.*
 - *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. VIAS 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 insoportable 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.*

A N E X O S**1. MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCION 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....., nº.... 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 XX de XXXXXXXX de 2024

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 de Lora de Estepa a de de 2024

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.**
(Art. 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**
(Art. 36.2.f de Ley 31/95 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales
- **Formación e información a los trabajadores /as.**
(Art. 19 y 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- **Asistencia a un curso para Delegados /as de Prevención.**
(Art. 37.2 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales)
- **Información sobre la evaluación de Riesgos.**
(Art. 33 de Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y Art. 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.

**ANEXO VII
ESQUEMA DE PARENTESCO**

