



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE CARMONA (PERSONAL LABORAL)
Expediente: 41/01/0140/2026
Fecha: 02/07/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: LOURDES BALON SEGURA
Código 41000272011989.

VISTO el Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Carmona (código 41000272011989) para incluir protocolos LGTBI y de Prevención y actuación frente al Acoso laboral, sexual o por razón de sexo, LGTBI y otras conductas contrarias a la Libertad sexual y la integridad moral, suscrito con fecha 10-03-2026.

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 6/2024, de 29 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



CSV : RCC-b65c-41d9-7265-f053-1cbc-b526-4a1c-db9f

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 02/07/2026 12:27 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Acuerdo de Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Carmona (código 41000272011989) para incluir protocolos LGTBI y de Prevención y actuación frente al Acoso laboral, sexual o por razón de sexo, LGTBI y otras conductas contrarias a la Libertad sexual y la integridad moral, suscrito con fecha 10- 03-2026.

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



CSV : RCC-b65c-41d9-7265-f053-1cbc-b526-4a1c-db9f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 02/07/2026 12:27 | NOTAS : F





CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE CARMONA

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR

- Artículo 1.- Objeto
- Artículo 2.- Ámbito personal
- Artículo 3.- Garantía personal
- Artículo 4.- Ámbito funcional y territorial
- Artículo 5.- Ámbito temporal
- Artículo 6.- Vinculación a lo pactado
- Artículo 7.- Comisión Paritaria de Seguimiento y Control
- Artículo 8.- Homologación y equiparación
- Artículo 9.- Principio de Igualdad

TÍTULO I.-

A) CAPÍTULO I Disposiciones generales.

- Artículo 10.- Organización y racionalización
- Artículo 11.- Clases de Personal
- Artículo 12.- Plantilla de Personal
- Artículo 13.- Relación de puestos de trabajo
- Artículo 14.- Oferta de Empleo Público

B) CAPÍTULO II Clasificación del Personal.

- Artículo 15.- Definición personal laboral
- Artículo 16.- Grupos y escalas
- Artículo 17.- Funciones

C) CAPÍTULO III Clasificación y descripción de los puestos de trabajo.

- Artículo 18.- Clasificación y descripción de los puestos de trabajo

D) CAPÍTULO IV Ingreso.

Artículo 19.- Cobertura de plazas vacantes de personal laboral fijo

Artículo 20.- Contrataciones temporales

Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.

Artículo 22.- Contratación de personal fijo discontinuo.

Artículo 23.- Período de prueba.

E) CAPÍTULO V Situaciones del Personal.

Artículo 24.- Excedencias

Artículo 25.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 26.- Baja por IT por enfermedad o accidente.

F) CAPÍTULO VI Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 27.- Procedimiento de provisión

Artículo 28.- Provisión mediante concurso.

Artículo 29.- Baremo de méritos

Artículo 30.- Provisión mediante libre designación

Artículo 31.- Concurso de traslado interno

Artículo 32.- Promoción interna

artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 34.- Movilidad funcional.

Artículo 35.- Traslado voluntario

Artículo 36.- Movilidad por razón de violencia de género

Artículo 37.- Trabajadores con capacidad disminuida. Incapacidad Permanente Total

Artículo 38.- Promoción y formación profesional

G) CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo.

Artículo 39.- Jornada laboral

Artículo 40.- Descanso diario

Artículo 41.- Descanso semanal

Artículo 42.- Trabajo a turnos

Artículo 43.- Trabajo en festivos

Artículo 44.- Vacaciones.

Artículo 45.- Trabajo nocturno

Artículo 46.- Reducciones de jornada con disminución de retribuciones

Artículo 47.- Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las empleadas víctimas de violencia de género

Artículo 48.- Control de presencia.

Artículo 49.- Permisos retribuidos.

*** CAPITULO VIII Condiciones económicas.**

Artículo 50.- Sueldo base.

Artículo 51.- Antigüedad.

Artículo 52.- Pagas extraordinarias.

Artículo 53.- Complemento de destino.

Artículo 54.- Complemento específico.

Artículo 55.- Servicios extraordinarios.

Artículo 56.- Desplazamientos y dietas.

Artículo 57.- Productividad.

*** CAPITULO IX Protección social.**

Artículo 58.- Ayudas sociales.

Artículo 59.- Vestuario.

Artículo 60.- Reconocimiento médico.

Artículo 61.- Asistencia jurídica.

Artículo 62.- Anticipo reintegrable.

Artículo 63.- Indemnización por razón de servicio.

Artículo 64.- Plan de pensiones.

Artículo 65.- Plan de igualdad.

*** CAPITULO X Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

Artículo 66.- Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 67.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 68.- Delegados de prevención.

Artículo 69.- Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.

Artículo 70.- Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

*** CAPITULO XI Régimen disciplinario.**

Artículo 71.- Régimen disciplinario.

Artículo 72.- Sanciones.

*** CAPITULO XII Acción sindical.**

Artículo 73.- Acción sindical en el Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 74.- Comité de empresa.

Artículo 75.- Derecho de reunión y Asamblea.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL

TÍTULO PRELIMINAR

1.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios en régimen laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, con las particularidades que se especifican en el articulado.

Artículo 1. Objeto

Este Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores que prestan servicios en régimen laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo, con las particularidades que se especifican en el articulado.

No obstante, quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento con contratos temporales sujetos a convenios con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuya condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 3. Garantía personal.

1. Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto, sean para los trabajadores más beneficiosas, que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.

2. Siempre que en este Convenio se hace referencia al Trabajador/a o al personal laboral, debe entenderse hecha a los especificados en el artículo 2 párrafo 1, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

3. Si por parte de este Excmo. Ayuntamiento se procediera al cierre de un centro de trabajo o dependencia municipal, el personal laboral fijo al servicio de éste se reubicará entre los servicios restantes, sin menoscabo que los puestos a cubrir sean ofertados al resto de trabajadores para que puedan otorgarse, mediante concurso, por orden de antigüedad, o en caso de empate en este aspecto, por orden de edad, entre los solicitantes.

4. Si el servicio se cediera a un tercero, se dará la opción al trabajador de elegir entre permanecer al servicio de este Excmo. Ayuntamiento o pasar a formar parte de la empresa a la cual se ceda el citado servicio; en este caso, este Excmo. Ayuntamiento se compromete a velar porque se mantengan las condiciones laborales de esos trabajadores.

5. Si una resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del/la trabajador/a y en su categoría profesional, el Ayuntamiento de Carmona podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría.

6. Tras la declaración mediante sentencia judicial de un despido laboral como improcedente, será opción del Ayuntamiento readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación o por el contrario a abonarle la oportuna indemnización por despido.

7. El salario mínimo municipal para cualquiera de los empleados públicos al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, queda fijado, al menos en la cuantía del salario mínimo interprofesional que fije anualmente el Gobierno por mandato del artículo 27.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D.Leg. 2/2015, de 23 de octubre.

8.- Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores/as al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona en lo que les sea más favorable.

Artículo 4. Ámbito funcional y territorial

- 1.- Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados directamente por el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.
- 2.- Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tiene el carácter de mínimas, forma un cuerpo unitario e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- 3.- Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, así como los que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios, surtiendo efectos por cuatro años desde el día 1 de enero de 2023, tras su aprobación mediante acuerdo plenario, si bien deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.
2. Si cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio no formulase la denuncia de éste con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado anualmente, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales a partir de 1 de enero de cada año, con las repercusiones económicas que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
3. En el supuesto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio se considerará prorrogado hasta un nuevo acuerdo, con las implicaciones económicas que, en su caso, dispongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- 4.- En este convenio se equipará al personal laboral con el funcionario de este Excmo. Ayuntamiento, tanto en lo económico como en lo social.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

- 1.-Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
- 2.-En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control decidirá la necesidad de renegociar dichos preceptos y aquellos otros que se vieran afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguno o algunos de sus preceptos no supone la nulidad de todo el acuerdo. El Convenio Colectivo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse un nuevo Convenio, si el Pleno Municipal determina que afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, previo informe preceptivo de la Comisión Paritaria.
3. En caso de que, por jerarquía normativa, se declarase la nulidad de algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vieran afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el acuerdo.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Seguimiento y Control

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control para la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del presente Convenio, integrada de una parte por el Ayuntamiento y de otra por las Organizaciones sindicales, cuya composición será

de un representante por cada Sección Sindical.

2.- Su misión es velar por el fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas del mismo que pudieran existir.

3.- Dicha Comisión Paritaria actuará de acuerdo con lo establecido en el reglamento que regule su funcionamiento y que deberá ser aprobado conjuntamente por la Corporación y los representantes de las Secciones Sindicales. En dicho reglamento deberá constar la composición de la Comisión Paritaria, funciones y régimen de sesiones.

4.- En el caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se acudirá a los procedimientos de mediación previstos en la legislación laboral.

5. Para los casos de la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o políticas, la Comisión paritaria determinará si dichas faltas son justificadas o injustificadas.

6. Dicha Comisión se reunirá semestralmente salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. Para la convocatoria extraordinaria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta motivada de los asuntos a tratar, así como un texto en el supuesto de interpretación de algún artículo. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente al que la otra parte reciba la petición de la convocatoria, deberá fijarse la fecha de la misma, siendo obligatoria la asistencia de las partes. Igualmente, la Corporación podrá convocar la Comisión siempre que lo estime oportuno.

7.- Cuando un empleado municipal entienda la no aplicación correcta de alguno de los artículos del presente convenio, podrá solicitar que se convoque la Comisión Paritaria a fin de que aclare, mediante informe, la aplicación correcta del articulado. Dicho informe será preceptivo pero no vinculante. La reunión de la Comisión se realizará en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 8. Homologación y equiparación.

Con el presente Convenio se continúa una línea tendente a la homologación de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Carmona (personal funcionario y personal laboral).

Asimismo, se continuará con la homologación de las condiciones económicas y sociales de los dos colectivos que prestan sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento, salvo lo dispuesto para aquel personal contratado que no acredite un periodo determinado de servicios prestados al Excmo. Ayuntamiento de Carmona, conforme excepciones, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o grupos profesionales.

El Excmo. Ayuntamiento de Carmona llevará a cabo la funcionarización del personal laboral fijo, a ser posible durante la vigencia del presente Convenio, que tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Artículo 9. Principio de igualdad.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los empleados públicos, mujeres y hombres, al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente acuerdo y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el Plan de Igualdad que esté vigente en cada momento, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO I NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 10.- Organización y racionalización

La organización práctica del trabajo y determinación de sistemas y métodos que hayan de regularlo será competencia del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Planificación de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puestos y categorías, así como funciones de las mismas.

Artículo 11.- Clases de personal laboral.

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de sus modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos para el Excmo. Ayuntamiento de Carmona. El personal laboral podrá ser fijo, “indefinido no fijo” o temporal.

Artículo 12.- Plantilla de personal.

1.- Corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Carmona aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla que deberá comprender, entre otros, todos los puestos de trabajo reservados a personal laboral y, en su caso, personal eventual debidamente clasificados.

2.- La plantilla además podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el incremento de gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- b) Siempre que el incremento de las dotaciones sean consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

3.- En los casos de puestos de trabajo de carácter estructural desempeñados por personal laboral temporal, la Corporación estará obligada a la creación de las plazas en la plantilla de personal laboral; siempre que dicho puesto no esté sujeto a subvención de otra Administración Pública.

Artículo 13.- Relación de puestos de trabajo.

1.-La Corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su

organización.

2.- La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de personal, de la organización interna y del autogobierno organizativo del Ayuntamiento de Carmona. Respecto al personal no incluido en la RPT se organizarán de conformidad con las necesidades y conforme al contrato laboral que vincule al empleado con el Excmo. Ayuntamiento.

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal laboral fijo, trabajadores en régimen de derecho laboral y personal eventual.

b) La R.P.T. indicará en cada caso la denominación y características especiales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y el complemento específico que corresponda a los mismos.

c) Los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.

e) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

f) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

g) Las modificaciones de la R.P.T. serán objeto de negociación previa con las Organizaciones Sindicales.

Artículo 14.- Oferta de Empleo Público.

1.- Las plazas dotadas presupuestariamente que no hayan sido cubiertas con los efectivos de personal existente, mediante los procedimientos previstos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la Oferta de Empleo Público.

El Ayuntamiento de Carmona aprobará y publicará anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan.

2.- Durante la vigencia del presente Convenio se incluirán anualmente a la Oferta de Empleo Público, al menos, todas las vacantes con dotación presupuestaria, sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente.

3.- En las Ofertas de Empleo Público se reservará el porcentaje que determine la legislación aplicable de las vacantes que integren la misma, para ser cubiertas entre personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de este Excmo. Ayuntamiento, siempre que superen las pruebas selectivas y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

4. El Excmo Ayuntamiento de Carmona adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

5. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas discapacitadas que lo soliciten, adaptaciones de los medios para su realización, de forma que gocen en las mismas de igualdad de oportunidades respecto de los demás participantes. A tal fin el número, denominación y

características de las plazas de que se trate se harán constar en la OEP. La distribución por categorías profesionales se efectuará en las respectivas convocatorias de pruebas selectivas separadamente y englobará aquellos puestos de trabajo que, por razón de su contenido funcional, admitan su desempeño por personal con discapacidad.

6. El Ayuntamiento estará obligado a convocar las plazas vacantes incluidas en la Oferta de empleo Público en el plazo máximo de 3 años desde la publicación de la misma.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 15. Definición personal laboral.

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. El personal laboral podrá ser fijo, “indefinido no fijo” o temporal.

Son trabajadores laborales fijos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Carmona quienes, en virtud de contrato de trabajo, previa superación del proceso selectivo correspondiente, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto General de la Corporación.

El resto de trabajadores son aquellos que prestan su servicio a este Excmo. Ayuntamiento mediante un contrato de trabajo y no forman parte de la plantilla.

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrará igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Artículo 16. Grupos y escalas.

El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se agrupará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos y en base a lo fijado por 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.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos: Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller, Ciclo formativo de grado superior o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente, Ciclo formativo de grado medio o o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

AP: Certificado de escolaridad o equivalente.

Transitoriamente, se fija la siguiente equivalencia hasta se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios.

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

Artículo 17. Funciones.

Los empleados laborales al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Carmona realizarán las funciones propias de su profesión y categoría del puesto que ocupen en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) o bien la genérica de su profesión y categoría de conformidad con su contrato, en los casos de realizar tareas que no conlleven un puesto incluido en la R.P.T.

1. Pertenecerán a la Subescala Técnica los trabajadores que realicen tareas o funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio. Según su nivel o titulación podrán ser auxiliares, Técnicos medios o superiores.
2. Pertenecerán a la Subescala Administrativa los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
3. Pertenecerán a la Subescala Auxiliar los trabajadores que realicen tareas de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentación y otros similares.
4. Pertenecerán a la Subescala de Subalternos los trabajadores que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.
5. Pertenecerán a la Subescala de personal de oficios los trabajadores que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los distintos sectores de actividad de la administración, referidas a un determinado oficio, industria o arte. Se podrán clasificar, dentro de cada profesión, arte u oficio, en Encargado, maestro, oficial, ayudante y operario.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 18.- Clasificación y descripción de los puestos de trabajo

- 1.- Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles. A cada nivel corresponde un Complemento de Destino.
- 2.- Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

GRUPO	INTERVALOS
A1	21 al 30
A2	19 al 26
C1	16 al 22

C2	14 al 18
AP	12 al 14

3.- Para la descripción de puestos de trabajo se estará a lo establecido en la R.P.T. del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

CAPÍTULO IV.- INGRESO

Artículo 19.- Cobertura de plazas vacantes de personal laboral fijo.

1.- La selección y acceso de todo el personal laboral fijo debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición y concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2.- Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustará, en todo caso, a la legislación básica estatal sobre Función Pública y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, en los casos que proceda. Se remitirá copia de las correspondientes bases al Comité de Empresa para su conocimiento.

3. El acceso a los Cuerpos o Escalas del personal laboral será a través del sistema de concurso-oposición, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización de la oposición, y excepcionalmente el de concurso, en el que deberán tenerse en cuenta las condiciones personales y profesionales que requiera la naturaleza de los puestos de trabajo a desempeñar.

4.- Con carácter previo a su ingreso, una vez superado el proceso selectivo, los trabajadores deberán someterse a un reconocimiento médico adecuado a su puesto de trabajo, efectuado por el Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, al que se someterán a su vez aquellos trabajadores que suscriban contratos temporales.

5.- Los trabajadores, una vez superado el proceso selectivo, y contratado como tales, llevarán a cabo en el menor tiempo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes.

Artículo 20.- Contrataciones temporales

1.- El Excmo. Ayuntamiento de Carmona podrá realizar las contrataciones laborales que establezca la legislación vigente. Para las contrataciones temporales se constituirán bolsas de trabajo, a las que se acudirán mientras se encuentren vigentes.

2.- El sistema de contratación de todo el personal en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona se realizará mediante pruebas objetivas, teóricas y/o prácticas que valorarán los conocimientos en base a las funciones a desarrollar. En estos casos se creará bolsa de trabajo en la categoría correspondiente, que se aplicará directamente en caso de no existir bolsa o encontrarse caducada. En el resto de casos será complementaria a la existente. En casos excepcionales, y siempre que el servicio lo requiera, se realizará un concurso de méritos para la creación de bolsas de trabajo. Estas bolsas siempre serán supletorias a las resultantes de un proceso selectivo.

3.- En cuanto al procedimiento y criterios para la cobertura temporal de puestos de trabajo por personal laboral se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Creación y Funcionamiento de las

Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 21.- Contratación a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación se sujetará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores laborales fijos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos sociales y económicos que los fijos que trabajen a tiempo completo.

En aquellos casos en los que la organización y características del servicio lo requiera, se estudiará la ampliación de horas o la implantación de la jornada completa, de forma justificada y con los informes técnicos oportunos.

Artículo 22.- Contratación de personal fijo discontinuo.

Esta modalidad de contratación se sujetará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores laborales fijos discontinuos gozarán de los mismos derechos sociales y económicos que los fijos continuos.

En aquellos casos en los que la organización y características del servicio lo requiera, se estudiará el carácter continuo de la contratación, de forma justificada y con los informes técnicos oportunos.

Artículo 23.- Período de prueba.

En las contrataciones de personal laboral tanto fijo como temporal de duración superior a seis meses, podrá establecerse un período de prueba de trabajo efectivo de duración para los Grupos profesionales A1 y A2 de tres meses y para el resto de trabajadores de un mes.

En los supuestos de contratos de trabajo temporales de duración determinada no superior a seis meses, se establece un período de prueba para los Grupos profesionales: A1 y A2 de un mes y para el resto de trabajadores de quince días.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad bajo cualquier modalidad de contratación.

Si la unidad administrativa a la que esté adscrito el trabajador, emitiera informe proponiendo la no superación del periodo de prueba, desde el Servicio de RRHH se procederá a la extinción del contrato de trabajo por la citada causa.

CAPÍTULO V.- SITUACIONES**Artículo 24.- Excedencias.**

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador/a, tanto fijo de plantilla como temporal, y tenga un año de antigüedad en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona. Podrá solicitarse por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a hasta que no haya transcurrido como mínimo un período de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de la excedencia será resuelta por la Corporación, como máximo, en un plazo no

superior a quince días.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

En el caso de que el trabajador que solicite la excedencia sea personal laboral fijo tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años.

b) Excedencia forzosa es la que se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo como mínimo el 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

El trabajador/a que se encuentren en dicha situación percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezca en tal situación se le computará a efectos de antigüedad, promoción interna y derechos de seguridad social.

El trabajador tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo o similar, siempre que lo solicite en el plazo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

El trabajador excedente que no hubiera ejercitado su derecho a la reincorporación en el plazo concedido conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

c) Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores (hombres o mujeres) tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia maternal se iniciará después de finalizado el periodo de descanso obligatorio posterior al nacimiento.

En el caso de que la madre biológica y el progenitor sean empleados del Ayuntamiento de Carmona, éste podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Administración.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

d) Excedencia por cuidado de familiar.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, aquél podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Ayuntamiento, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

e) Excedencia por las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

La regulación de esta situación la encontramos en el artículo 89.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 25. Jubilación parcial y contrato de relevo.

El Ayuntamiento de Carmona facilitará la jubilación parcial de los empleados laborales fijos, en los términos regulados en la Ley General de la Seguridad Social, a solicitud de los interesados. El Servicio de Recursos Humanos estudiará la viabilidad de los casos y las condiciones, que serán pactadas mediante la correspondiente negociación con el Comité de Empresa.

En caso de conceder la jubilación parcial, se procederá a la formalización de un contrato de relevo.

Desde el servicio de Recursos Humanos y del propio servicio afectado, se llevará a cabo un seguimiento de dicha situación. Si la jubilación parcial del empleado perjudicara el funcionamiento normal del servicio se podrá llevar a cabo la modificación de los criterios adoptados.

Artículo 26. Baja por IT por contingencias comunes y contingencias profesionales.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá el derecho a percibir el 100% de su salario durante el tiempo que permanezca en situación de IT, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

Asimismo se permitirá la ausencia de su puesto de trabajo, por enfermedad sin baja laboral, durante tres días consecutivos como máximo y hasta tres veces al año, con el correspondiente justificante médico.

CAPÍTULO VI Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 27.- Procedimiento de provisión.

Los puestos de trabajo vacantes adscritos al personal laboral fijo, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos: concurso y libre designación.

Artículo.- 28.- Provisión mediante concurso.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas a través del Tablón de Anuncios Municipal y el Portal del Empleado. En las convocatorias de concursos deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- a) Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- b) Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- c) Baremo para puntuar los méritos.
- d) Régimen de horario al que estará sujeto.

2. El personal, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos que no podrán participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos, siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal deberá permanecer en el puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

3. Los concursos se resolverán por una Comisión de Valoración de cinco miembros, un presidente, tres vocales y el Secretario de la Corporación o funcionario en quien delegue.

Los miembros de las Comisiones de Valoración deberán poseer el grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al del puesto convocado.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la Corporación la designación de expertos que en calidad de asesores actuaron con voz pero sin voto.

Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

Artículo 29.- Baremo de méritos.

Los méritos que regirán los procedimientos de concurso serán los que se establezcan en el Reglamento de Creación y Funcionamiento de las Bolsas de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 30.- Provisión mediante libre designación.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por libre designación, así como sus

correspondientes resoluciones, deberán hacerse publicas a través del Tablón de Anuncios Municipal y en el Portal del Empleado, conforme a lo establecido en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

2. Las convocatorias para la provisión de puestos de libre designación incluirán los siguientes datos:

- Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.

3. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

4.- Los informes, nombramientos, tomas de posesión y ceses se harán conforme al R.D. 364/1995, de 10 de marzo; aplicable, como norma supletoria, al personal que presta servicios para una Administración Pública.

Artículo 31.- Concurso de traslado interno

Cuando existan plazas vacantes en la plantilla de personal laboral deberán proveerse mediante concurso interno de traslado del personal laboral fijo para idéntico grupo, siempre y cuando los aspirantes reúnan los requisitos necesarios que establezca la normativa vigente y deberá realizarse dicho concurso antes de la formalización del contrato del personal laboral de nuevo ingreso.

Artículo 32.- Promoción interna.

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde Cuerpos, Escalas, u otras categorías profesionales de un Grupo a otro superior. El empleado deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezca, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezca.

2. El empleado que acceda a otros Cuerpos o Escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

3. El trabajador, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia.

En las convocatorias para el ingreso en los referidos Cuerpos o Escalas deberá establecerse la exención de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Escala de origen.

4. Asimismo, los ascensos y la promoción profesional en el Excmo. Ayuntamiento de Carmona 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.

Artículo 33.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En esta materia habrá que estar a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El Ayuntamiento deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes el trabajador no podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

6. La encomienda temporal de funciones de superior categoría solo será posible, excepcionalmente, por necesidades del servicio debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible para su atención en beneficio de una mayor eficacia de la prestación de los servicios públicos.

En modo alguno ha de utilizarse esta figura con carácter de permanencia sino como una situación coyuntural con fecha de finalización.

Artículo 35.- Traslado voluntario.

Todo empleado laboral fijo podrá solicitar por escrito su traslado a otro Departamento o Centro de trabajo de este Excmo. Ayuntamiento cuando, por causas profesionales o personales, así le convengan; obligándose el Ayuntamiento al estudio de la solicitud correspondiente, procurando atenderlo, salvo causas que lo impidan, siendo estas adscripciones provisionales hasta tanto se provean los puestos mediante concurso de traslado. En el concurso que se realice para tal fin no se valorará el tiempo que se haya estado desempeñando el citado puesto.

Artículo 36.- Movilidad por razón de violencia de género.

Las empleadas víctimas de violencia de género que se vean obligadas 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.

Artículo 37.- Trabajadores con capacidad disminuida. Incapacidad Permanente Total

1. Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por el Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo acorde a sus limitaciones siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones íntegras que el trabajador venía percibiendo en ese momento e incrementándolas con las propias del nuevo puesto de trabajo si las hubiere.
2. Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente, al trabajador le sea declarado por el organismo oficial competente, la Incapacidad Permanente en el grado de Parcial para su trabajo, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona junto con el Comité de Empresa negociará la adaptación del trabajador a otro puesto de trabajo acorde con sus nuevas circunstancias, manteniendo sus retribuciones consolidadas, en el caso de ser el nuevo puesto de inferior categoría.
3. En el caso de que el trabajador perciba una prestación económica por una Incapacidad Permanente Total, causa de extinción de la relación jurídico laboral, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona se compromete a completarle el total de sus retribuciones mediante la formalización de un contrato laboral temporal, en la modalidad que proceda; siempre que la organización de los servicios lo permitan.
4. Si el trabajador como resultado de una revisión de la Incapacidad Permanente en el grado de Total resultase apto para el trabajo y, en consecuencia, se extinguiese la prestación económica por IPT; el Ayuntamiento tendrá que readmitirlo en un puesto del mismo Grupo profesional, mediante la formalización de un contrato de trabajo hasta que alcance la edad de acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 38. Promoción y formación profesional.

1. El Excmo. Ayuntamiento de Carmona, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales Planes de Formación Anuales, que se llevarán a cabo por el propio Ayuntamiento o en colaboración con otras Administraciones Públicas como el Convenio de Adhesión de la Formación Continua con la Diputación Provincial de Sevilla.

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

- 2.- Para las cuestiones relacionadas con la formación profesional (ayudas por asistencia a acciones formativas, gastos de matrícula y desplazamientos, autorización de cursos de formación, compensación horaria...) se estará a lo regulado en el Reglamento Municipal de Formación.

CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo.**Artículo 39.- Jornada laboral.**

1. La jornada de trabajo del personal laboral será en cómputo anual la misma que se fije para la Administración General del Estado. Se le aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.

La jornada de trabajo de los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se distribuirá, como regla general, de lunes a viernes de 7.30 a 15.15 horas. Se establece un margen de flexibilidad de 45 minutos, por defecto y por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose, cumplir en todo caso, la jornada diaria.

Sólo en casos debidamente justificados, cuando lo requiera el servicio, y previo estudio de Recursos Humanos, podrá reconocerse flexibilidad de horario, de forma temporal.

2. La jornada de trabajo, como regla general, será realizada de forma continuada.

3. No obstante lo anterior, se podrá fijar otra distribución de la jornada laboral mediante el calendario laboral anual, y que entrará en vigor, una vez se apruebe el mismo por el Pleno Municipal, previamente negociado con los representantes legales de los trabajadores en Mesa de Negociación.

El calendario laboral anual, su distribución semanal y cuadro horario de los diferentes Centros de trabajo y Dependencias Municipales se confeccionarán por el Comité de Empresa y los representantes de la Corporación, siendo similar al del personal funcionario.

4. Cuando en un Centro de Trabajo o Servicio existieran horarios individuales distintos de lo señalado anteriormente, éstos deberán ajustarse a los cálculos de horas semanales indicados con anterioridad.

5. Durante la Semana Santa (lunes a domingo) y Feria (miércoles a domingo) se acorta la jornada laboral ordinaria una hora, adelantando la finalización de la misma. En aquellos servicios en los que no se pueda llevar a cabo lo reseñado con anterioridad, se procederá a compensar a los trabajadores por el período de tiempo no disfrutado con horas de descanso durante el transcurso del año.

6. Durante los meses de julio y agosto el horario de trabajo del personal será de 7:00 a 15:00 horas con un margen de flexibilidad horaria de una hora, por defecto y por exceso, en la hora de entrada y salida, debiéndose, cumplir en todo caso, la jornada laboral diaria.

7. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, considerándose como tal necesidad, la falta de personal.

8.- Por razones de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el trabajador podrá solicitar flexibilidad en su horario de trabajo para atender responsabilidades familiares mediante la ausencia de horas o días en su jornada de trabajo ordinaria y su posterior recuperación de las mismas; todo ello, siempre previa comunicación y autorización por su Jefe de Servicio. Asimismo será necesario formalizar un acuerdo con el Ayuntamiento.

En caso de la necesidad de atender a un familiar dependiente, será necesario la acreditación de esta situación mediante el correspondiente informe médico.

Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles a los efectos de cómputo de la jornada laboral, por lo que se descontarán de dicho cómputo en aquellos servicios en los que se trabaje esos días.

Artículo 40.- Descanso diario

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo que se computará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso, podrá distribuirse diariamente en dos períodos de quince minutos, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente computará como trabajo efectivo.

2. Cuando la jornada diaria continuada sea de 4 o más horas, el trabajador también tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos que le será computado, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

3. Dicho tiempo de descanso no podrá ser utilizado, en ningún caso, para aumentar la flexibilidad horaria. Este descanso no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 9:00 horas y las 11:30 horas.

4. A fin de garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo, el tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de la jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será, como regla general, de 12 horas.

Artículo 41.- Descanso semanal

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de su actividad hasta la reanudación de la misma.
2. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

Artículo 42.- Trabajo a turnos.

1. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas; dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de los trabajadores afectados.

En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor o permuta con otro trabajador, siendo necesario, en este último caso, la autorización del Jefe de Servicio del Centro de Trabajo o de la Dependencia Municipal.

2. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada máxima anual establecida.

3. El trabajador tiene derecho a conocer el cuadrante de trabajo anual en el mes de diciembre (el cuadrante de enero a junio) y en el mes de mayo (el cuadrante de junio a diciembre) y será facilitado por el Jefe de Servicio del Centro de trabajo o Dependencia Municipal.

4. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo impartidos por un organismo público, tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro de Trabajo o Dependencia Municipal, mientras dure dicha situación.

5. Cuando ambos cónyuges presten servicios en régimen de trabajo a turnos en el Ayuntamiento se garantizará que coincidan en el mismo turno, si así lo solicitan, salvo imposibilidad técnica derivada de la organización de dichos turnos, que, en todo caso, será motivada por el Servicio.

6. El Ayuntamiento se compromete a estudiar aquellos casos de personal laboral que tengan a su cargo hijos discapacitados o familiares dependiente destinados a Áreas o Servicios que se cubran por turnos, para que puedan elegir el turno más compatible para el cuidado y la atención del hijo discapacitado o familiar dependiente.

Artículo 43.- Trabajo en festivos.

Además de lo reglamentado para cada año, tendrán el carácter de festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 44.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en 22 días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y, excepcionalmente, hasta el 31 de marzo del año siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que, en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del Ayuntamiento coincida

en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La forma de solicitar las vacaciones será exclusivamente a través del portal del empleado.

Artículo 45.- Trabajo nocturno

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 8:00 horas, no pudiendo exceder de ocho horas de promedio en un período de referencia de quince días. El trabajador nocturno no podrá realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
2. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
3. No se permanecerá en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 46. Reducción de jornada con disminución de retribuciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora de la misma, en los supuestos regulados en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio.
2. Por razones de guarda legal, cuando se ejerza el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con una discapacidad igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda; debiendo concretarse en la solicitud la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción.
3. Tendrá el mismo derecho el personal laboral que precise encargarse del cuidado directo de algún familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
4. El personal laboral podrá solicitar voluntariamente la reducción de jornada por interés particular, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La reducción será, como mínimo de una hora y como máximo de un tercio de la jornada efectiva.

En la solicitud deberá, en todo caso, concretarse la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular tendrá una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, renovable automáticamente por periodos semestrales de no mediar renuncia expresa por el interesado o de no acordar la Delegación de RR.HH. su no renovación por

razón de necesidad del servicio.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular queda automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto de trabajo. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 47. Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las empleadas víctimas de violencia de género.

Las empleadas que tengan la condición de víctimas de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o la ordenación del tiempo de trabajo que pueda ser aplicable, conforme a la normativa vigente o a lo que establezca el Plan de Igualdad de este Excmo. Ayuntamiento.

En el supuesto, en el que la trabajadora víctima de violencia de género reduzca su jornada de trabajo en un tercio o menos mantendrá sus retribuciones íntegras.

Las empleadas víctimas de violencia de género que no hubieran podido disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, podrán disfrutarlas en el año natural inmediatamente posterior y, por causas justificadas, en otro período fuera del ordinario establecido.

Artículo 48. Control de presencia.

1. Todo el personal laboral al servicio de este Excmo. Ayuntamiento estará sujeto a control de presencia.
2. Asimismo, el trabajador tendrá la obligación de fichar tanto al comienzo como al final de cada jornada de trabajo, así como, cada vez que se abandonen los Centros de trabajo o Dependencias Municipales.
3. Cuando por causas técnicas, no pudiera ser utilizado el sistema de control horario, el control de puntualidad, asistencia y permanencia se realizarán mediante el sistema fijado por la Delegación de Recursos Humanos, que será de obligado cumplimiento por todo el personal.
4. El Excmo. Ayuntamiento de Carmona facilitará al personal laboral la información necesaria para ejecutar su plan de control horario.
5. La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como, a registrar todas las entradas y salidas, que se determinan en esta normativa, del edificio o unidad en el que se encuentran destinados.

Artículo 49.- Permisos retribuidos.-

Los permisos del personal laboral del Ayuntamiento de Carmona serán los establecidos en el Manual de permisos retribuidos negociado y publicado en el Portal del empleado público.

CAPITULO VIII.- CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

Artículo 50.- Sueldo base.-

El personal sujeto a este convenio percibirá el sueldo base correspondiente al grupo de clasificación en el que se encuentre, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los incrementos que se establezcan para todos los empleados públicos.

Artículo 51.- Antigüedad.-

Consistirá en una cantidad fijada en plantilla, en función del Grupo al que pertenezca, por cada tres años de servicio efectivo. Se abonará en la forma prevista a partir del primer día del mes en el que se cumplan 3 años o múltiplo de tres, de servicio efectivo. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos.

Tendrán derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años ininterrumpidamente. Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista en los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Artículo 52.- Pagas extraordinarias.-

Serán de dos al año, por importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo base más la antigüedad, complementos de destino y complemento específico. Se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 53.- Complemento de destino.-

Las cuantías del complemento de destino para todas las categorías del personal incluido en la Relación de puestos de trabajo, será las que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 54.- Complemento específico.-

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

Las cuantías del complemento específico del personal contratado y no incluido en la Relación de puestos de trabajo, serán las mismas que se establezcan para todo el personal, siempre que realicen las mismas funciones.

Artículo 55.- Servicios extraordinarios.-

Son servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada normal de trabajo, y se abonarán como extraordinarias en el mes siguiente a su prestación.

Los servicios extraordinarios se reducirán al mínimo indispensable. Su prestación será voluntaria y con conocimiento del Comité de Empresa, y siempre dentro de los límites legalmente establecidos de 80 horas al año.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas de servicios extraordinarios establecidas, el exceso de las trabajadas para preveer o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas en servicio extraordinario.

Sólo podrán realizarse servicios extraordinarios y en su caso, compensarse económicamente, cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por los servicios de Recursos Humanos, a instancia de la jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Se considerará horario diurno los realizados entre las 8.00 y las 22.00 horas y horario nocturno los trabajos realizados entre las 22.00 y las 8.00 horas.

Trimestralmente se informará al Comité de Empresa, por escrito, de los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual.

Artículo 56.- Desplazamientos y dietas.

Todos los empleados que por necesidades del servicio o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su centro de trabajo, y no pudiera proveérsele de medios municipales, previa autorización del responsable de la unidad, percibirá las dietas y kilometrajes establecidas por ley.

Los gastos de viaje en transporte colectivo, se abonará mediante los justificantes correspondientes

En el caso de que el empleado que tenga que realizar un servicio extraordinario, tenga su domicilio fuera del término municipal donde radica el centro de trabajo, se abonará como horas extraordinarias el tiempo que transcurra desde su domicilio al centro municipal, en la ida y en la vuelta.

Artículo 57.- Productividad.

El personal laboral incluido en el presente convenio participará de los Planes de Productividad o acuerdos alcanzados que sean de aplicación al resto de empleados del Ayuntamiento de Carmona.

CAPITULO IX PROTECCIÓN SOCIAL

Artículo 58.- Ayudas sociales.

El personal laboral fijo, sea fijo discontinuo o a tiempo parcial, percibirá las mismas ayudas sociales que se establezcan para el personal funcionario.

Artículo 59.- Vestuario.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes y ropa de trabajo a aquel personal que, por su actividad laboral, así lo requiera.

La entrega de las prendas se hará en mayo (dos unidades) y octubre (dos unidades) según corresponda a verano o invierno, respectivamente, previo informe del jefe del Servicio.

Al personal laboral que se encuentre en situación de incapacidad temporal, que se prevea de larga duración, no se le proporcionará uniforme hasta su incorporación laboral.

A las trabajadoras en estado de gestación se les adaptará las prendas y uniformes que por su categoría le correspondan.

El personal que requiera de calzado especial para la incorporación de plantillas ortopédicas, requerirá del correspondiente informe del Servicio de Prevención y Salud 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 el personal manifestará cuál es su opción y, a través de la Jefatura de Servicio correspondiente, se transmitirán al Departamento de Compras las relaciones de uniformes que se hayan solicitado.

El uso del uniforme será obligatorio durante la jornada laboral.

Artículo 60.- Reconocimiento médico.

El Ayuntamiento de Carmona, en base a la planificación anual de la vigilancia de la salud establecerá los reconocimientos médicos del personal laboral, en los términos que determine la legislación aplicable.

Este reconocimiento será de carácter voluntario y se efectuará dentro de la jornada laboral.

Artículo 61.- Asistencia jurídica.

Todo empleado laboral al servicio del Ayuntamiento de Carmona, en el ejercicio de sus funciones, tendrá derecho a la defensa jurídica y laboral. En los supuestos en los que el empleado sea condenado por sentencia firme por la existencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe, el Ayuntamiento repercutirá los costes económicos al empleado para su abono.

Artículo 62.- Anticipo reintegrable.

El personal laboral sujeto a este convenio tendrá derecho a la concesión de un anticipo reintegrable, en iguales términos que el personal funcionario, cuya cuantía vendrá determinada en las Bases de ejecución del presupuesto, y se dará a conocer a los empleados a través del Portal del empleado público.

Artículo 63.- Indemnización por razón del servicio.

El personal laboral fijo de este Ayuntamiento que, por razón de las condiciones de su puesto de trabajo, tenga que realizar un gasto extraordinario, recibirán del Ayuntamiento la indemnización correspondiente a dicho gasto. Para ello tendrá que acreditar la realización del gasto mediante la correspondiente factura. En esta indemnización se incluye la renovación del permiso de conducción.

Al personal laboral que, por razón del servicio y fuera de su jornada laboral de trabajo, se requiera su presencia en el desarrollo de un juicio se indemnizará con la cantidad de 70 €, cantidad que incluye desplazamiento, presencia y dieta.

Si el trabajador que debe asistir al juicio se encuentra de servicio, podrá disponer de un vehículo municipal o se le abonará el desplazamiento, en caso contrario.

Artículo 64.- Plan de pensiones.

El Ayuntamiento de Carmona se comprometerá a la continuidad de un Plan de pensiones colectivo en beneficio del personal laboral, en los términos que indique el Reglamento regulador del mismo.

Artículo 65.- Plan de Igualdad.

El Ayuntamiento deberá asumir la elaboración de un Plan de Igualdad, el cual se aplicará en sus justos términos.

CAPITULO X. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 66.- Comité de Seguridad y Salud.

1º.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento de Carmona en materia de prevención de riesgos.

2º.- El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del Ayuntamiento en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3º.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

4º.- El Ayuntamiento de Carmona 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 67.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.-

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- 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 su 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.

- 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.

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

- a) 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.
- b) Conocer cuantos 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.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal laboral, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de

mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención ajeno o contratado.

e) 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.

f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con disminución de sus aptitudes psicofísicas.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

Artículo 68.- Delegados de Prevención.-

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el art. 35.2 de la LPRL.

3.- En cuanto a las funciones y facultades de los Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en la LPRL.

4.- Será de aplicación a los Delegados 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. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales mensuales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria del personal laboral el crédito horario será de 30 horas mensuales retribuidas.

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 de Carmona en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud del personal.

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

6.- A los Delegados 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.

Artículo 69.- Derecho del personal laboral a la protección de riesgos laborales.-

El Ayuntamiento de Carmona deberá garantizar la seguridad y salud del personal 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 del personal, 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 el personal.

Artículo 70.- Acoso sexual y psicológico en el trabajo.

Todo el personal municipal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerara el

acoso sexual o psicológico en el trabajo. Se aplicarán los protocolos establecidos en el Plan de Igualdad de Empresa.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 71. Régimen disciplinario.

Además de lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole, en leves, graves y muy graves.

1. Serán faltas leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco al mes y sean inferiores a treinta minutos.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por enfermedad, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.
- e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2. Serán faltas graves:

- a) Mas de cinco faltas al mes de puntualidad no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el periodo de un mes. En el caso de contratos inferiores a seis meses, se considerara falta grave la inasistencia sin causa justificada durante dos días consecutivos.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores y autoridades en acto de servicio.
- fa) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, los trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas del Ayuntamiento.
- j) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- k) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- l) La reincidencia en mas de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.

3. Serán faltas muy graves:

- a) Mas de cinco faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un periodo de seis meses o veinte en un año. En el caso de contratos inferiores a seis meses, se considerara falta muy grave la inasistencia sin causa justificada durante cuatro días consecutivos.
- b) Mas de quince faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de dos meses, o treinta en un año.
- c) El abandono del servicio.
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización.
- e) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en los ciudadanos.
- f) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- g) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación.
- h) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados.
- j) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.
- k) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
- l) Los malos tratos de palabras y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.
- m) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses de haberse cometido la primera.

Artículo 72. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

- a) Apercibimiento.
- b) Demérito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y veinte días.
- b) Inhabilitación por un periodo comprendido entre un fío y dos para ascender de categoría.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Despido disciplinario del personal laboral.

CAPITULO XII ACCIÓN SINDICAL

Artículo 73. Acción Sindical en el Ayuntamiento de Carmona.

Los empleados de este Ayuntamiento tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Las organizaciones sindicales gozaran de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones y otros organismos, teniendo derecho a la protección legal contra todo acto de injerencia de estas últimas.

El Ayuntamiento reconoce la existencia de secciones sindicales dentro y en el seno del mismo. La Corporación dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo.

Las funciones de los Delegados sindicales, sus derechos y garantías serán las recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados sindicales dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopidora, en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

Artículo 74.- Comité de Empresa.-

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto del personal laboral afectado por el presente Convenio 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.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales. Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por las Direcciones de Centros o Áreas, Área del Empleado/a Público, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Negociación Colectiva, Comité de Empresa y citaciones de Organismos Oficiales.

Funciones y competencias:

- A.- Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y salud laboral 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.
- B.- Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier laboral 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, pudiendo ser acompañado el personal afectado por el delegado/a que solicite.
- C.- Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente.
- D.- En materia de seguridad y salud laboral corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.
- E.- Tendrá derecho a información que afecte al personal laboral por escrito.
- F.- Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.
- G.- Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses del personal laboral y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- H.- En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste 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. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del

mismo o persona en quien delegue.

I.- Cualquier otra función o competencia asignada legalmente.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores o en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado/a.

Artículo 74.- Derecho de Reunión y Asamblea.-

El personal laboral tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Área del Empleado/a Público, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento, mediante firmas.

Además, cualquier colectivo podrá convocar reunión mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya trabajo a turno, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con anterioridad a la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento de Carmona, se revisará la RPT y la VPT en Mesa General de Negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente que le sea de aplicación.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA

Si durante la vigencia del presente convenio se dictara alguna norma estatal o autonómica que pudiese suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere al mantenimiento del poder adquisitivo y condiciones sociales, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas en este Convenio.

ANEXO I. CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS LGTBI PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA.

Artículo 1.- Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Tras la publicación de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su Reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el Ayuntamiento de Carmona, se ha hecho necesario abordar a través de la negociación colectiva, el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito

laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha procedido a modificar el Convenio Colectivo a fin de contemplar medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Artículo 2. - Cláusula sobre igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI.

El Ayuntamiento se compromete a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, que contribuya a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 3.- Acceso al empleo.

Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua, con especial atención a las personas trans como colectivos especialmente vulnerables.

En el Plan de Igualdad elaborado por este Ayuntamiento se ha recogido que se integrará la perspectiva de género en las contrataciones, favoreciendo cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades de cualquier persona independientemente de su sexo, género u orientación.

Artículo 4.- Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará que la clasificación, promoción profesional y ascensos se realizarán desde la igualdad de condiciones, basada siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación sexual e identidad sexual.

Artículo 5. Formación, sensibilización y lenguaje.

El Ayuntamiento integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en el

Ayuntamiento, deberá de contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso

Artículo 6.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

En el Plan de Igualdad se recoge, en el área de condiciones de trabajo, que se conseguirá el equilibrio en todas las condiciones de trabajo, independientemente del sexo, género u orientación de las personas de la plantilla.

Artículo 7.- Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las familias trans, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, los establecidos en el presente convenio, con especial atención a las personas trans.

Artículo 8.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario aplicable a comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, se regula en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Carmona, en la Ley de Infracciones y sanciones (Real Decreto Legislativo 5/2000) y el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 9. - Comisión para la inclusividad.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, para que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento sea real y efectivo. La Comisión de Inclusividad estará conformada por las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Artículo 10. - Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Se ha negociado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por el Comité de Seguridad y Salud y por el Comité de Empresa del Ayuntamiento, por la Mesa general de negociación de los empleados públicos y por la Mesa Conjunta del personal funcionario, estatutario y laboral del

Ayuntamiento de Carmona unificar el protocolo LGTBI con los protocolos de acoso laboral y acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, el Ayuntamiento de Carmona promoverá un ambiente laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad, en este sentido, se establece un protocolo negociado para prevenir, identificar y actuar frente a casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Excmo. Ayuntamiento de Carmona.

Artículo 11.- Definiciones.

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o

afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBI Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBI
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL
EN EL ÁMBITO LABORAL DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE CARMONA**



Contenido

1.	COMPROMISO DE AYUNTAMIENTO DE CARMONA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL O MOBBING, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBI Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	3
2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	6
2.1.	LA TUTELA PREVENTIVA	7
2.1.1.	Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o mobbing y acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales –incluidos los cometidos en el ámbito digital– además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la dignidad y la integridad moral.	7
2.1.2.	Identificación de conductas	8
2.2.	GARANTÍAS QUE ACOMPAÑAN AL PROCEDIMIENTO	19
2.3.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	21
2.3.1.	Contextualización	22
2.3.2.	Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso	22
2.3.3.	El inicio del procedimiento.....	24
2.3.4.	Procedimiento informal.....	25
2.3.5.	Procedimiento formal	26
2.3.6.	La resolución del expediente de acoso	29
2.3.7.	Seguimiento	32
3.	INTERPRETACIÓN, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO ADECUACIÓN A NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES	33
4.	MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE CARMONA	34
5.	ANEXO I	40
6.	ANEXO II	53
7.	ANEXO III	55
8.	ANEXO IV	56



1. COMPROMISO DE AYUNTAMIENTO DE CARMONA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL O MOBBING, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, LGTBI Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el Ayuntamiento de Carmona manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas, especialmente en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o mobbing y acoso por motivos LGTBI, incluido los producidos en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Ayuntamiento y demás entidades públicas dependientes del mismo quieren subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal funcionario, laboral, eventual o cualquiera que sea la vinculación laboral con la corporación, sea personal propio o procedente de otras empresas externas (que les será de aplicación los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlos) incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Ayuntamiento de Carmona asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Corporación, así como a las personas usuarias del Ayuntamiento y de centros dependientes del mismo.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Ayuntamiento de Carmona no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse. En caso de ser una persona usuaria del Ayuntamiento, sobre la cual esta Corporación pueda tener alguna vinculación, se procederá a ejercer las medidas cautelares de protección al trabajador/a acudiendo a iniciar los procedimientos administrativos para poder resolver el conflicto, en el caso de ser un usuario/a sobre el que el Ayuntamiento no tenga ningún tipo de vinculación acudirá a la vía judicial en defensa de la persona trabajadora acosada, en todos los casos se tomarán las medidas cautelares necesarias para garantizar la seguridad e integridad de la persona afectada. .



El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y acoso por motivos LGTBI, así como otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Así mismo, los principios de este documento están presentes también 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 95.2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, la cual 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 efecto, el Ayuntamiento de Carmona al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e



implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Carmona a 16 de Diciembre del 2025

D. JUAN MANUEL ÁVILA GUTIÉRREZ

Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Carmona



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Ayuntamiento de Carmona implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral o mobbing y acoso por motivos LGTBI, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la igualdad, la dignidad y la integridad moral que ha sido negociado y acordado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, por el Comité de Seguridad y Salud y por el Comité de Empresa del Ayuntamiento, por la Mesa general de negociación y por la Mesa onjunta del personal funcionario, estatutario y laboral del Ayuntamiento de Carmona con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá.

La integración de las disposiciones de los protocolos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y de acoso por motivos LGTBI responde a lo establecido en la normativa vigente, así como a lo aprobado en el seno de las comisiones específicas del Ayuntamiento, en la que se acuerda unificar todos los protocolos. En el caso del acoso laboral, se incluyen mecanismos de detección, intervención y reparación frente a situaciones sostenidas en el tiempo de hostigamiento psicológico en el ámbito laboral, ejercido de forma sistemática y con efectos dañinos sobre la salud de la persona trabajadora. En cuanto al acoso LGTBI, se consideran conductas discriminatorias y violentas motivadas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, garantizando una protección específica conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

Estas etapas permiten una actuación coherente y eficaz tanto desde la perspectiva de la prevención como desde la intervención rápida y garantista, respetando el principio de protección integral frente a toda forma de acoso y discriminación en el ámbito laboral.



2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o mobbing y acoso por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales –incluidos los cometidos en el ámbito digital– además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la dignidad y la integridad moral.

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

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

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

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. En el caso del acoso laboral, se manifiesta mediante comportamientos hostiles y reiterados en el tiempo que tienen por objeto o efecto menoscabar la dignidad de la persona, crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, o forzar su exclusión o marginación profesional. El acoso por razón de orientación o identidad sexual o expresión de género supone, además, una discriminación directa o indirecta que vulnera el derecho a la igualdad y a la no discriminación recogido en la Ley 4/2023. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del AYUNTAMIENTO DE CARMONA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, en cualquiera de sus manifestaciones. En consecuencia, el Ayuntamiento, sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman el Ayuntamiento de Carmona, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.



Asimismo, se promoverá una cultura organizativa respetuosa con la diversidad, en la que se fomente activamente el respeto a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, evitando conductas, discursos o prácticas LGTBIfóbicas, así como situaciones de aislamiento, invisibilización o exclusión profesional.

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

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

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

- Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.



- Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.
- Amenazar con perjudicar profesionalmente si no se accede a demandas sexuales.

2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.



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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.



2.1.2.3 Definición y conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing:

Definición de acoso laboral o mobbing

El acoso laboral o mobbing es toda conducta abusiva, reiterada y sistemática, ejercida en el lugar de trabajo con la finalidad o el efecto de menoscabar la dignidad, integridad o salud de la persona trabajadora, provocando su desestabilización emocional o profesional. Se reconoce en la NTP 476 y 854 del INSST y en el Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS.

El acoso moral en el trabajo, también denominado mobbing, es aquel proceso mediante el cual una persona trabajadora es sometida por sus superiores o compañeros de trabajo a una serie de actos, de diferente naturaleza y alcance, con el objeto de crear un entorno laboral denigrante, humillante u ofensivo, que atenta contra su integridad moral, pudiendo afectar gravemente a su salud psicofísica, y cuya finalidad última es perjudicar su status profesional y/o personal, y provocar la sumisión o autoexclusión del mismo de la organización productiva.

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.

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: 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.

Ha de tenerse en cuenta que no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Pues bien, en el trabajo pueden darse situaciones de presión o conflicto laboral, debido a choques, discusiones y eventuales conflictos, y para que se considere que estamos ante una situación de acoso debe existir una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática sobre una persona.

Conductas constitutivas de acoso moral/mobbing:



A continuación, se enuncian, a modo ilustrativo, y sin carácter excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.



- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

Conductas que no son acoso laboral:

Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones, no tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboken en conductas de acoso psicológico.

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

2.1.2.4 Definición y conductas constitutivas de acoso LGTBI:

Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se considera acoso por motivos LGTBI cualquier comportamiento o conducta que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o



características sexuales, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este acoso puede adoptar múltiples formas:

- Insultos, mofas o humillaciones por orientación o identidad.
- Invisibilización, exclusión deliberada o aislamiento.
- Comentarios discriminatorios sobre el físico o la forma de expresarse.
- Negativa injustificada de acceso a recursos, tareas o promociones.
- Burlas colectivas, difusión de rumores o outing forzado (revelación de identidad u orientación sin consentimiento).

Este tipo de acoso será igualmente constitutivo de infracción muy grave conforme al régimen disciplinario aplicable, y el Ayuntamiento garantizará una respuesta inmediata, proporcional y reparadora, cumpliendo con las obligaciones de protección recogidas en la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024.

2.1.2.5 Acoso discriminatorio

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a la representación sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a personas trabajadoras susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

2.1.2.6 Violencia en el ámbito digital

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



La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología						
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso cómplices para aislarla	con para

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

Revelar información personal o la identidad.

Revelar la orientación sexual.

Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

**Dimensión digital de la violencia psicológica**

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

El Ayuntamiento de Carmona, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley Orgánica 3/2007, la Ley 4/2023 y las recomendaciones internacionales, incorpora esta dimensión del acoso en el protocolo y garantizará la protección efectiva frente a toda forma de violencia o acoso digital, incluidas las motivadas por orientación sexual, identidad de género o características sexuales. Se adoptarán todas las medidas preventivas, correctoras y disciplinarias necesarias para erradicar estas formas de ciberviolencia del entorno laboral.

2.1.2.7 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se



dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

En este marco se integra la calificación penal de determinadas manifestaciones de acoso laboral (mobbing), en la medida en que puedan suponer actos reiterados de hostigamiento, degradación o presión psicológica, ejercidos con abuso de autoridad y causantes de daño psicológico grave.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

A lo anterior debe añadirse que el artículo 7 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tipifica como infracción muy grave los actos de acoso motivados por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales cuando constituyan entorpecimiento grave o anulación de derechos fundamentales, lo cual podrá tener además consecuencias penales si se encuadra en los tipos descritos anteriormente.

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.1.2.8 Definiciones

Persona protegida: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso.

Persona denunciante: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral.



Persona denunciada: La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

2.2. GARANTIAS QUE ACOMPAÑAN AL PROCEDIMIENTO

Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, garantizando un examen riguroso y completo de los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor confidencialidad, discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan 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, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos



alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.



2.3.. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.

Cuando la persona que presente la denuncia no sea la presunta víctima, la presunta víctima deberá de ratificar la denuncia en el plazo de 3 días hábiles

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días hábiles

Expediente Informativo

Plazo máximo: 10 días hábiles

Prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 8 días hábiles

Periodo de alegaciones por la parte (7 días)

Plazo máximo: 35 días hábiles



2.3.1. Contextualización

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral (mobbing) o acoso por motivos LGTBI en el Ayuntamiento de Carmona, a través de este protocolo se diseña la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados y con enfoque integral.

Los procedimientos para la resolución de conflictos concretos que se den en el Ayuntamiento de Carmona, pueden ser de dos tipos:

- Procedimiento informal
- Procedimiento formal.

La tramitación de un procedimiento u otro, tendrá que ver con la gravedad de la conducta a valorar y la pretensión de la víctima. En cualquier caso, ambos procedimientos estarán guiados por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección de la persona denunciante o afectada y garantías para todas las partes implicadas.

Una vez recepcionada la queja o denuncia se le asignará un código alfanumérico como garantía de confidencialidad.

Se ha determinado entre todas las Comisiones y comités que han aprobado el presente protocolo, que la Comisión de Instrucción estará conformada por personas del Comité de seguimiento del Plan de Igualdad como órgano instructor para investigar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o por orientación e identidad LGTBI, que se produzcan en el seno del Ayuntamiento.

2.3.2. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral (mobbing) y acoso por motivos LGTBI, formada íntegramente por miembros componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y de forma paritaria (mismo número de miembros de la parte social y de la entidad local), siendo estos:

En representación del Ayuntamiento:

María Carmen García Fernández.

José Sánchez Lucas.

En representación de la plantilla:

M^a Luz Guerrero Calzada

M^a Isabel Romero Fernández



En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

En representación del Ayuntamiento:

David Aguilar Becerra

Josefa López Rodríguez

En representación de la Plantilla:

Antonio Calero Zayas.

Concepción Abeja Dana

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas, sin perjuicio de la recusación de algunos de sus miembros por las causas previstas en la normativa del procedimiento administrativo común.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años (esta comisión se podrá modificar con anterioridad al periodo de vigencia estipulado, los cambios deberán de ser aprobados por las diferentes Comisiones y comités que han designado a las personas que las conforman). Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

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

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



Cuando de la denuncia planteada, la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del Ayuntamiento de Carmona la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal, independientemente del tipo de acoso del que se trate.

2.3.3. El inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación se inicia con la presentación de la denuncia o reclamación a través de la **Sede Electrónica del Ayuntamiento de Carmona- Intranet trabajadores Municipales-Trámite para trabajadores Municipales**.

La denuncia o reclamación deberá contener, al menos:

- La identidad de la persona denunciante y sus datos de contacto (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc...).
- En el caso de no coincidir con el denunciante, identificación de la persona que presumiblemente está sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica detallada del hecho o hechos conflictivos.
- Identificación de la persona denunciada o grupo de personas denunciadas
- Testigos de dichos hechos, indicando sus nombres y apellidos.
- Práctica de pruebas que se solicitan. (Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente).

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada.
- De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- De las personas titulares de los órganos administrativos o departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.
- De los delegados y las delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Carmona.
- Cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual acoso por razón de sexo, acoso laboral o acoso por motivos LGTBI, quienes podrán denunciar personalmente o por medio de terceras personas al presunto acosador o acosadora.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo.



En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas, ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En los Anexos se contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cual deberá adjuntarse, que contendrá el modelo de denuncia o reclamación, junto con el resto de la documentación.

Este anexo deberá ser cumplimentado para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles a todas las personas de la plantilla **Sede Electrónica del Ayuntamiento de Carmona-Intranet trabajadores Municipales-Tramite para trabajadores Municipales**.

Recibida la denuncia o reclamación se convocará sesión extraordinaria y urgente para poner en conocimiento del resto de integrantes de la recepción de dicha solicitud e informar del traslado de la misma a toda la Comisión instructora.

2.3.4. Procedimiento informal

La Comisión Instructora para las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral (mobbing) y por motivos LGTBI se entrevistará con las personas afectadas y se encargará de conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo reclamar la intervención si lo estima necesario de tercera persona o persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El procedimiento informal a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

La Comisión Instructora para los casos de acoso se reunirá en el plazo de tres días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.

La Comisión Instructora podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

-Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- ✓ Desistimiento de la persona solicitante.
- ✓ Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ✓ Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
- ✓ Si del análisis del caso se dedujera la Comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.



En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión Instructora podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Carmona.

En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

Si existen indicios de acoso de cualquiera de las tipologías recogidas en este protocolo, la Comisión Instructora continuará la tramitación del procedimiento formal, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si la persona trabajadora que realiza la queja no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

La Comisión Instructora emitirá informe de lo actuado que comunicará a la dirección de Recursos Humanos que custodiará el archivo de las actuaciones. La Comisión realizará un seguimiento periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

2.3.5. Procedimiento formal

Evaluación inicial

Recibida la denuncia por la Comisión Instructora, ésta se reunirá con el objeto de resolver, en un plazo máximo de 3 días laborales, sobre la admisión a trámite de la denuncia.

Cuando la persona que presenta la denuncia no sea la afectada se solicitará la ratificación por escrito de ésta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.

La ratificación por escrito de la denuncia deberá presentarse en el plazo máximo de tres días desde la recepción del escrito de la Comisión por el que se requiere.

Después de este primer contacto y usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Comisión podrá:

- ✓ No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En



todo caso, se emitirá informe motivado y se procederá al archivo inicial del procedimiento que será comunicado a la parte denunciante, indicando la posibilidad de oposición en el plazo máximo de tres días hábiles desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.

- ✓ Admitir a trámite la denuncia e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o por motivos LGTBI, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá solicitar cautelarmente la separación de la presunta 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), y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos Ayuntamiento de Carmona.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima y el presunto/a acosador/a un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

Tramitación

Admitida a trámite la denuncia la Comisión de Instrucción tendrá un plazo máximo de 35 días hábiles para la resolución del procedimiento.

La Comisión en función de la naturaleza de los hechos descritos en la denuncia podrá decidir el nombramiento de una persona instructora externa especializada en la resolución de conflictos de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o por motivos LGTBI.

Si, por causas excepcionales, se necesitara un plazo mayor al establecido para la resolución del procedimiento, la Comisión Instructora deberá de justificar objetivamente la ampliación del plazo, con causa motivada.

Nombrada la Comisión Instructora, se comunicará a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión, y el nombramiento de la Comisión Instructora que llevará a cabo la instrucción del expediente y, sus competencias.

Tanto la presunta víctima como la presunta persona acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión Instructora, en el transcurso de los tres días siguientes hábiles a la



recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y, la composición y competencias del Comité de Investigación.

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren, tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

- Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.
- Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento.
- Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

Quienes sean miembros de la Comisión instructora, podrán inhibirse de la participación en el procedimiento, por existencia de las causas señaladas como motivo de recusación.

En el supuesto de inhibición o recusación de miembros de la Comisión Instructora, la parte a cuya representación pertenezca la persona recusada o la que se haya inhibido, nombrará una persona en su sustitución.

Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la Comisión Instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona que presenta la denuncia como la persona presuntamente acosadora pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por persona externa contratada por ellas, especialista en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o por motivos LGTBI o derecho laboral, por quién ostente en el Ayuntamiento de Carmona la delegación de la prevención de riesgos laborales o la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que no sean miembros de la Comisión Instructora.

La Comisión Instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso). Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas –persona presuntamente responsable de acoso o la persona afectada por acoso sexual o por razón de sexo, laboral o por motivos LGTBI–, testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.



En esta fase, se ofrecerá a todas las partes la opción de presentar por escrito los hechos acaecidos o acudir personalmente a la entrevista. En caso de asistencia, ésta será totalmente confidencial, propiciando la Comisión Instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la Comisión Instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la Comisión Instructora y a guardar la debida confidencialidad.

En el marco del procedimiento de gestión y resolución de denuncias por acoso, se recogerá expresamente, que en el caso de que la persona denunciante se encuentre de baja por IT, la comisión instructora del procedimiento debidamente acreditado/a, para llevar a cabo el encargo de la tramitación del expediente, pueda contactarle durante dicho periodo, única y exclusivamente a los efectos de recabar información necesaria para la instrucción del procedimiento, garantizándose en todo momento el respeto a su estado de salud, el principio de mínima intervención, el derecho a la intimidad y a la desconexión digital, así como a la confidencialidad y demás garantías previstas en el protocolo y en la normativa vigente, siempre que de su autorización al respecto.

2.3.6. La resolución del expediente de acoso

Una vez finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora redactará un informe final de conclusiones que remitirá a la dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Carmona y se preparará una resolución dirigida a la Alcaldía a fin de aplicar aquellas medidas propuestas por la citada comisión, siempre que tales medidas sean acordes con la normativa aplicable

El informe final de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión Instructora e identificación de la víctima y la presunta acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c. Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones.
- d. Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- e. Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas.
- f. Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas.



Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

La dirección del Ayuntamiento de Carmona una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de ocho días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Las partes dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para presentar alegaciones a dicha propuesta de resolución.

Una vez consideradas las alegaciones oportunas por las partes, el informe definitivo será remitido al responsable del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Carmona, así como a las partes implicadas, para así tomar las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (cuando sea acoso sexual y por razón de sexo) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

La Dirección de RRHH y la Alcaldía, podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, la Comisión junto con la Dirección de RRHH y la Alcaldía deberán establecer la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

En función de esos resultados anteriores, el Ayuntamiento de Carmona a través del Servicio de RRHH procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes: separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del Ayuntamiento.

sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto legalmente.



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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, los/ las jefes de áreas, superiores jerárquicos o las personas de las que dependan, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

Se establecerá la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales con inclusión de la violencia sexual el acoso laboral y el acoso por orientación o identidad LGTBI como un riesgo laboral más, tras la mencionada evaluación se deberá de elaborar la planificación preventiva que especifique las medidas concretas a adoptar en atención a los riesgos detectados, precisando persona/s responsables de su ejecución, plazo previsto, presupuesto y verificación de la ejecución de las medidas planificadas.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual, acoso por razón de sexo, laboral y LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento.
- Información y formación a las trabajadoras y trabajadores de los riesgos de sufrir violencia sexual, laboral y/o por orientación o identidad LGTBI en sus puestos de trabajo.

Expedientes y custodia de la documentación: Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité de Investigación Interna permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada



la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Dirección de RRHH correspondiente. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones emitido.

Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

2.3.7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Carmona, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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



3. INTERPRETACIÓN, DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO ADECUACIÓN A NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre la interpretación, de conformidad con lo presente en el mismo, las diferentes Comisiones que han aprobado el presente protocolo serán competente para aclarar en esta materia.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, y se procederá a su comunicación y envío a la plantilla, a través de correo electrónico o cualquier medio que garantice su recepción correcta², garantizándose que se difundirá a las personas de nuevo ingreso, manteniéndose vigente hasta que el mismo sea revisado o modificado.

Este Protocolo se podrá revisar o modificar en el Marco de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento, Mesa conjunta de funcionarios y personal laboral, Comisión de Seguridad y Salud, comité de empresa y comité de seguimiento del plan de igualdad implantado en el Ayuntamiento siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad, surjan dudas interpretativas de este protocolo como consecuencia de su aplicación, o por imperativo legal.

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, quienes lo firman se comprometen a su inmediata adecuación, el presente protocolo sustituye al protocolo de prevención de acosos sexual y por razón de sexo, negociado en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

² Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.



4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE CARMONA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL O ACOSO POR MOTIVOS LGTBI A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CARMONA

SOLICITANTE
PERSONA AFECTADA
DELEGADO/A DE PREVENCIÓN
ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
OTRA PERSONA

TIPO DE ACOSO
SEXUAL
POR RAZÓN DE SEXO
ACOSO LABORAL (MOBBING)
ACOSO POR MOTIVOS LGTBI

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA						
APELLIDOS Y NOMBRE:					SEXO:	DNI/NIE:
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:						
TIPO DE VÍA:	NOMBRE DE LA VÍA:					
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:
ENTIDAD POBLACIÓN:		DE MUNICIPIO:		PROVINCIA:	PAÍS:	CÓD. POSTAL:
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:		CORREO ELECTRÓNICO:		



DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
CENTRO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA:	PUESTO DE TRABAJO:
VINCULACIÓN LABORAL: PERSONAL FUNCIONARIO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO PERSONAL LABORAL FIJO PERSONAL LABORAL TEMPORAL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO OTROS:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Incluir descripción clara, cronológica y detallada de los hechos, lugares y fechas en que ocurrieron, incluyendo el impacto sufrido y cualquier acción previa que se haya tomado al respecto.)	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
NO SI (Especificar) Documentación médica o psicológica. Pruebas escritas (mensajes, correos, informes, etc...) Informe de testigos Otros (especificar)	
En el caso de testigos, se deberá indicar su identificación	



--

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	CENTRO Y PUESTO DE TRABAJO/UNIDAD DIRECTIVA
VINCULACIÓN LABORAL: PERSONAL FUNCIONARIO PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO PERSONAL LABORAL FIJO PERSONAL LABORAL TEMPORAL PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO OTROS:	

SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA
La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o acoso por motivos LGTBI del Ayuntamiento de Carmona.
En a de de LA PERSONA SOLICITANTE

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD
La información de esta solicitud, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

**SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO**

A LA COMISION DE INSTRUCCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CARMONA

1	DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)		
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
DNI/NIE:		SEXO: HOMBRE MUJER	TELÉFONO:

2	NOTIFICACIÓN						
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN							
TIPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA:							
NÚMERO:	LETRA:	KM EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
MUNICIPIO:			PROVINCIA:			PAÍS:	CÓD. POSTAL:
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:					

3	DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA		
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
PUESTO DE TRABAJO:		SEXO: HOMBRE MUJER	TELÉFONO:



4

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

5 SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o cualquier situación de discriminación ilícita

En a de de

LA PERSONA SOLICITANTE

Cláusula de autorización de contacto durante situación de incapacidad temporal a incluir en el formulario de denuncia, ya sea en documento electrónico o en formato web (canal de denuncias o similar)

En el marco del presente procedimiento de gestión y resolución de denuncias por acoso, y conforme a lo dispuesto en el protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, o cualquier otra situación ilícita la persona denunciante:

☐ AUTORIZA EXPRESAMENTE que, en caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal (baja médica), la Comisión Instructora del procedimiento o, en su caso, el personal externo debidamente acreditado por la empresa encargado de la tramitación del expediente, pueda contactarle durante dicho período, única y exclusivamente a los efectos de recabar información necesaria para la instrucción del procedimiento, garantizándose en todo momento el respeto a su estado de salud, el principio de mínima intervención, el derecho a la intimidad



y a la desconexión digital, así como la confidencialidad y demás garantías previstas en el protocolo y en la normativa vigente.

☐ NO AUTORIZA dicho contacto durante su situación de incapacidad temporal, y en su lugar DESIGNA como persona intermediaria de comunicación en el marco del procedimiento a:

Nombre completo: _____

DNI/NIE: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico: _____

Mediante esta designación, la persona denunciante presta su consentimiento expreso para que dicha persona intermediaria pueda ser contactada por la Comisión Instructora o personal externo acreditado por la empresa, y pueda acceder a la información y documentación del expediente estrictamente necesaria para la tramitación del mismo, en nombre de la persona denunciante.



5. ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

TÍTULO VIII DEL CÓDIGO

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

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

Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

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

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



Artículo 179.

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

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

Artículo 180.

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

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

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

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

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

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

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

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



Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

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

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

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

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

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

Artículo 182.

El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

**Artículo 183.**

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

El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

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

CAPÍTULO III**Del acoso sexual****Artículo 184.**

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

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



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

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

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.

Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

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

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

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

Artículo 187.

El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:



Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

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

Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

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

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

Artículo 188.

El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 189.

Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

El que capture o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

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



Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

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

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

Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

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

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

Cuando concurra la agravante de reincidencia.



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

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

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

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

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

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

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.



Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

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

Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.



Artículo 192.

A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave,

y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.



Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.



6. ANEXO II

Conductas infractoras tipificadas 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 (LISOS)

Artículo 8. Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo

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

TÍTULO III Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

CAPÍTULO I Derechos de los empleados públicos

Artículo 14. Derechos individuales.



Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

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

2. Son faltas muy graves:

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

o) El acoso laboral.



7. ANEXO III

Competencias de la Comisión Instructora en el procedimiento no formal

- a.- Plantear a la Comisión las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas.
- b.- Llevar a cabo la investigación de las quejas de acuerdo con lo establecido en el 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 de la empresa debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera.
- c.- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de terceras personas o personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones.
- d.- Custodiar toda la documentación durante el procedimiento.
- e.- Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones.
- f.- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto investigado, que incluirá la propuesta de solución del conflicto planteada y aceptada por las partes.



8. ANEXO IV

Competencias de la Comisión Instructora en el procedimiento formal

- a.- Plantear las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas.
- b.- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el 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.- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones.
- d.- Custodiar toda la documentación durante el procedimiento.
- e.- Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones.
- f.- 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.
- g.- Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de Carmona aquellas medidas que resulten convenientes adoptar
- h.- Reportar el informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento y a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento y la Alcaldía.