

**ANEXO IV**  
**CONVOCATORIA PARA EL INGRESO EN LA CATEGORÍA**  
**DE POLICIA DEL CUERPO DE POLICIA LOCAL**  
**DEL AYUNTAMIENTO DE RECAS**

**MODELO DE SOLICITUD**

**Datos personales:**

Nombre: ..... Primer apellido: ..... Segundo apellido: .....  
D.N.I.: ..... Fecha de nacimiento: ..... Localidad de nacimiento: .....  
Provincia de nacimiento: ..... Domicilio: .....  
Localidad: ..... Provincia: ..... Código postal: .....  
Teléfono fijo (con prefijo): ..... Sexo: .....

**Convocatoria:**

Fecha de anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo: Día: ..... Mes: ..... Año: .....

Plaza: .....

Forma de acceso: Oposición y curso selectivo.

Turno: Libre.

Idioma (idioma prueba voluntaria): Inglés ..... Francés ..... Italiano ..... Alemán ..... (señale con una X el idioma elegido).

A la presente solicitud se une fotocopia del D.N.I.

El/la abajo firmante solicita ser admitido/a al proceso selectivo de referencia y declara que son ciertos los datos consignados en esta solicitud y que reúne los requisitos exigidos para el acceso a la plaza y los especialmente señalados en la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en ella. Así mismo se compromete a prestar el juramento o promesa prevenido en el Real Decreto 707 de 1979.

En ....., a ..... de ..... de 2008.

Firma: .....

Recas 13 de noviembre de 2007.-El Alcalde, Alfredo Sánchez Ortega.

*N.º I.-1988*

**TALavera DE LA REINA**

La Excm. Corporación Municipal, en sesión plenaria de fecha 26 de febrero de 2008, aprobó la adaptación del acuerdo marco de funcionarios al Estatuto básico del empleado público (Ley 7 de 2007, de 12 de abril) y a la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo).

Lo que de conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, se hace público durante el plazo de treinta días, a efectos de reclamaciones que se estimen pertinentes.

Talavera de la Reina 5 de marzo de 2007.-El Alcalde, por delegación de firma (resolución de la Alcaldía de fecha 20 de junio de 2007), el Concejal Delegado de Empleo, Personal y Régimen Interior, Miguel Angel Perantón García.

**ANEXO: ADAPTACION DEL ACUERDO MARCO**  
**AL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO**  
**(Ley 7 DE 2007, DE 12 DE ABRIL) Y A LA LEY ORGANICA**  
**DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**  
**(LEY ORGANICA 3 DE 2007, DE 22 DE MARZO)**

**Artículo 9.-Mesa General de Negociación.**

En los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo marco se constituirá una Mesa General de Negociación, en el que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondientes y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

Las funciones de esta Comisión serán las que se determinan en la Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público.

Las reuniones ordinarias de la Mesa General de Negociación tendrán una periodicidad bimestral. Las convocatorias se remitirán a todos los miembros con diez días de antelación y se pondrán a disposición la documentación para su discusión desde la convocatoria. Las reuniones se realizarán en la primera quincena del mes que corresponda.

Se celebrarán reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de los miembros que forman parte de la Mesa, en el plazo de seis días hábiles a partir del registro de la correspondiente solicitud, la cual deberá ir acompañada de la oportuna documentación justificativa.

Para quedar válidamente constituida la Mesa General de Negociación será necesaria la presencia de al menos dos tercios de los miembros representantes de cada una de las partes.

**Artículo 23.-Excedencias.**

«Las excedencias de los funcionarios de carrera se regulan por el Estatuto básico del empleado público y demás normativa que resulte de aplicación.»

**Artículo 28.-Licencias.**

1. Los empleados públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a una licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses e inferior a siete días cada dos años. El Ayuntamiento se verá obligado a sustituir al empleado municipal durante la licencia o dispensa concedida, incorporándose éste al finalizar la mencionada licencia o dispensa.

2. Los empleados públicos podrán obtener la reducción de jornada:

a) Cuando les falten menos de cinco años para cumplir la edad de sesenta y cinco años, con la consiguiente reducción de retribuciones y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Por razones de guarda legal, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

c) Cuando precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

d) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

3. El empleado público, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.

La licencia por estas causas en el Servicio de Extinción de Incendio será de una guardia.

b) En los supuestos de hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será del tiempo de duración de ésta y como máximo hasta tres o cinco días laborables en función de que sea en la misma o distinta localidad. El permiso será de dos o cuatro días laborables cuando se trate de familiares de segundo grado.

La licencia por estas causas en el Servicio de Extinción de Incendio será de una guardia.

c) En los supuestos de intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será del tiempo de duración prescrito por el facultativo y como máximo hasta dos o cuatro días laborables en función de que sea en la misma o distinta localidad del lugar del reposo. La licencia por esta causa en el Servicio de Extinción de Incendio será de una guardia.

d) Los permisos de los apartados a, b y c no son acumulativos, por lo que siempre que tengan su origen en la misma causa y el mismo sujeto causante, el empleado público podrá optar por aquél que más convenga a la conciliación de su vida personal y familiar con su vida laboral.

Asimismo, se considerará la misma localidad para el disfrute de las licencias, la localidad de residencia del empleado público.

A efectos de los permisos y licencias se considerarán familiares:

-De primer grado por consanguinidad: Padres e hijos.

-De primer grado por afinidad: Cónyuge, padres e hijos del cónyuge.

-De segundo grado por consanguinidad: Abuelos, hermanos y nietos.

-De segundo grado por afinidad: Abuelos y hermanos del cónyuge, así como el cónyuge del hermano del empleado público.

e) Por traslado de domicilio: Un día.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. El empleado público quedará liberado de la jornada durante los días de su celebración y hasta la finalización de la prueba. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditado por el trabajador mediante certificado expedido por el centro en el que consta tal carácter.

h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

i) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entendiéndose por tal:

1. La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
2. La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los Concejales de Ayuntamientos.

3. La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas y sindicales no correspondientes a esta Administración por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos de las mismas.

4. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores, como componentes de una mesa electoral.

5. La asistencia a las sesiones de un tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de autoridad pertinente como miembro del mismo o a comisiones de valoración.

6. La asistencia a consultas médicas del sistema de salud pública o privadas derivadas por éste o privadas de carácter urgentes que no puedan atenderse fuera de la jornada laboral del empleado público, su cónyuge, hijos y discapacitados físicos o psíquicos hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con la consiguiente justificación.

7. La asistencia para la realización de los trámites necesarios para la expedición y renovación del D.N.I., pasaporte, carné de conducir y certificados de organismos oficiales.

l) El empleado público del Excmo. Ayuntamiento dispondrá de diez días anuales por asuntos particulares o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese inferior al año, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

1. Ocho días que podrán disfrutarse a elección del empleado público a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio ordinario y, podrán acumularse al periodo vacacional.

2. Dos días que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre, salvo para los empleados públicos que, estando destinados en centros de trabajos abiertos durante esos días, les correspondan prestar servicios en dichas fechas, en cuyo supuesto estos días se acumularán a los de libre elección.

Para los centros de trabajos abiertos de lunes a viernes, cuando el 24 y el 31 de diciembre se corresponda con sábados o domingos, los días de libre elección se incrementarán en dos.

3. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

m) Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho: Quince días naturales.

n) Por asistencia a curso de formación o de perfeccionamiento convocados por cualquier Administración Pública y autorizados por esta Administración Local, se considerarán a todos los efectos trabajo efectivo, por lo que cuando se realicen en sábados, domingos, festivos o turno de descanso se compensarán debidamente con el tiempo correspondiente.

4. En el supuesto de que se deniegue cualquier tipo de licencia, habrán de motivarse por escrito las razones que no permiten

autorizar este permiso con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo que medien circunstancias excepcionales. En caso contrario, se considerará autorizado.

5. El empleado público que al objeto de disfrutar de estas licencias aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán en una causa de responsabilidad disciplinaria. A tal objeto el Jefe del Servicio o Encargado, podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes en cada caso, dando traslado al Servicio de Personal.

#### Artículo 29.-Licencias especiales.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de:

–Para el personal funcionario: Quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

–Para el personal laboral: Los dos primeros días por cuenta de la Administración a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; y los trece siguientes mediante suspensión del contrato de trabajo por paternidad de conformidad con lo establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

e) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una empleada pública pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los términos y condiciones previstas en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, el empleado público con hijos menores de dieciséis años o discapacitados que estén a su cargo tendrá derecho a treinta días naturales retribuidos.

### Artículo 30.–Vacaciones.

1. Los empleados públicos tendrán derecho por cada año completo de servicios, a unas vacaciones retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, de veintidós días laborables (154 horas). A estos efectos se computarán como el equivalente a 154 horas o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año. A quienes realicen su jornada semanal de otra forma se les efectuará la correspondiente adecuación.

2. En función de los años de servicios, a los empleados públicos les corresponden las siguientes vacaciones: a partir de quince años de servicio, veintitrés días (161 horas); a partir de veinte años de servicio, veinticuatro días (168 horas); a partir de veinticinco años de servicio, veinticinco días (175 horas); a partir de treinta años de servicio, veintiséis días (182 horas). Si bien, se hace efectivo el derecho a disfrutar estas vacaciones a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de dichos años de servicios.

3. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, no obstante:

a) En el supuesto de que un empleado público se encuentre en situación de incapacidad temporal llegado el inicio del periodo de vacaciones que tuviese asignado en el plan aprobado se pospondrá el inicio de éstas al día siguiente de la fecha de alta, siempre que las previsiones realizadas en el servicio así lo permitan. En estos casos pueden disfrutarse las vacaciones hasta el 31 de enero siguiente.

b) Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta y a continuación de concluidas dichas causas y aunque haya terminado el año natural a que corresponda. Gozarán de este mismo derecho el empleado público que esté disfrutando del permiso por paternidad.

4. Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive, excepto relaciones de interinidad inferiores a un año y aquellos supuestos que en los que por Incapacidad Temporal no puedan disfrutarse en el periodo establecido.

El empleado público que por necesidades del servicio debidamente acreditadas disfruten todas o parte de sus vacaciones anuales fuera del periodo establecido, tendrán derecho a seis días de permiso retribuido o la parte proporcional correspondiente al periodo vacacional en que concurren las circunstancias antes descritas.

5. Las vacaciones no podrán comenzar en turno de descanso.

6. Con carácter voluntario, a petición del interesado, se podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre. En caso de denegación deberá ser motivada y fundamentada por escrito.

7. Los planes de vacaciones anuales de todo el personal se presentarán en el Servicio de Personal por los Encargados y Jefes de Servicio antes del 31 de enero, en caso de no presentarse en dicho plazo, se elaborará por el Servicio de Personal en el mes de febrero. Los turnos de descanso de vacaciones se harán cada año con carácter rotativo respecto al anterior.

8. Los turnos de vacaciones, podrán alterarse de mutuo acuerdo entre los interesados de similar categoría profesional previa comunicación al Jefe del Servicio.

9. Los planes de vacaciones correspondientes a cada servicio se expondrán en el tablón de anuncios de cada Departamento o Servicio, para conocimiento de todo el personal, tras su aprobación por el órgano municipal competente, antes del 1 de abril de cada año, todo ello sin perjuicio de que pueda exponerse en fecha anterior si las circunstancias lo permitiesen.

10. El trabajador podrá fraccionar las vacaciones en periodos no inferiores a cinco días ó 35 horas.

11. El personal que preste sus servicios en las plantillas de centros docentes harán coincidir el disfrute de vacaciones anuales con el periodo de inactividad lectiva de los centros.

12. Los Encargados o Jefes de Servicio serán responsables disciplinariamente de las disfunciones o perjuicios que por su pasividad o incumplimiento de este artículo puedan causar en su propio Servicio o en el personal adscrito al mismo.

13. En el caso de que un funcionario tenga familiares a cargo con discapacidad reconocida por los órganos correspondientes, podrán disfrutar sus vacaciones durante el tiempo que éstos permanezcan ingresados en centros de respiro, vacaciones o similares de dicha instancia, mediante acreditación por parte del centro pertinente.

### Artículo 31.–Procedimiento disciplinario.

El régimen disciplinario se regirá por lo dispuesto en los artículos 146 a 153 del Real Decreto Legislativo 781 de 1986, de 18 de abril, Ley 7 de 2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, y en el Real Decreto 33 de 1986, de 10 de enero.

Se garantizará el respeto a la intimidad y a la dignidad personal, tanto verbal como física de naturaleza sexual o de cualquier otra índole ejercida sobre cualquier empleado público de la Corporación. Asimismo, no se permitirán conductas de acoso laboral materializadas en comportamientos tendentes a desacreditar, desprestigiar, personal o laboralmente al empleado público, a través de medidas organizativas o actitudes personales. Con especial atención a los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón del sexo.

### Artículo 32.–Formación profesional.

4-bis. Con el objetivo de actualizar los conocimientos de los empleados públicos, se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Talavera de la Reina 12 de febrero.

N.º I.-2306