

Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Algeciras.

1. PREÁMBULO.

1.1 Justificación y referencias normativas.

El Ayuntamiento de Algeciras, reconoce como principio básico de actuación, el derecho de todas aquellas personas que prestan servicio en su ámbito a recibir un trato respetuoso y digno. Ello implica la necesidad de prevenir, y en su caso erradicar, aquellos comportamientos que puedan considerarse constitutivos de acoso en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva normativa, La Constitución Española, dentro del Título Primero, "De los Derechos y Deberes Fundamentales" declara en el artículo 10 que «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». Igualmente, en su artículo 14 establece que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el artículo 15 reconoce como derechos fundamental que «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes». El artículo 18.1 recoge que «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen».

Además la Constitución en su artículo 9.2, dispone que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 62 y en su Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con

la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 51 de dicha Ley Orgánica, en aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; adoptando dicha Ley las infracciones, sanciones y mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

En similares términos se pronuncia la Ley Andaluza 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, (art. 30).

Por otra parte, el actual 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, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: "el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral".

El artículo 53 de este Texto Refundido, recoge como Principios éticos de los empleados públicos, entre otros: "1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En el título VII del citado Texto Refundido, relativo al régimen disciplinario, establece en el artículo 95.2.b) como falta muy grave: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo", calificando igualmente como falta muy grave el acoso laboral en el artículo 95.2.o.)

Por otro lado, el artículo 6 b, del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, recoge entre otras, como falta muy grave, de las cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos: "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.”

El acoso sexual está regulado en los arts. 183 ter, 183 quarter y 184 de la Ley Orgánica 1/2015, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. El art. 408 del mismo establece penas de inhabilitación especial para empleado o cargo público a “la autoridad o funcionario que, faltando a la obligación de su cargo, dejare intencionadamente de promover la persecución de los delitos de que tenga noticia o de sus responsabilidades”.

Hemos de tener igualmente como referencia, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado; y la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Así como, el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo y al acoso sexual y por razón de sexo, de las que destacaremos aquí la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de

prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; así como la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

Estas acciones de prevención y de sanción, se apoyan en los derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: a la ocupación efectiva; a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por ello, este Protocolo de actuación tiene su fundamento en cuanto a las medidas de prevención de cualquier tipo de acoso y discriminación laboral en el seno de esta Administración; dándose traslado a la jurisdicción penal, en el momento en que se tuviese conocimiento de la comisión de una actuación que pudiese ser constitutiva de delito de acoso sexual o cualquier otra actuación perseguible ante dicha jurisdicción.

De conformidad con lo anterior, el Ayuntamiento de Algeciras, establece, a través de este Protocolo, tanto un procedimiento de prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género objeto de este protocolo, como la canalización de las denuncias que se formulen ante esta Administración, a la Jurisdicción competente (penal, social o contencioso-administrativa).

1.2 Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Algeciras da un paso más en sus políticas de Prevención de Riesgos Laborales y de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se dota de un instrumento preventivo, de control de los riesgos y de intervención decidida sobre las graves patologías laborales a las que los distintos tipos de acosos hacen referencia.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de violencia y acoso psicológico, discriminatorio, por razón de sexo y/o violencia sexual (acoso sexual, y en el ámbito digital), y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de violencia y acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes esta entidad.

En consecuencia, el Ayuntamiento adopta los siguientes principios de buenas prácticas, deseables dentro de su estructura organizativa:

1. El Ayuntamiento expresa su voluntad de garantizar los derechos de las empleadas y empleados municipales de respeto a la dignidad de la persona, a su intimidad, a la integridad física y moral, a la protección de su seguridad y salud laboral, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en una organización que presta servicios a la ciudadanía y que no puede permitir estas situaciones.
2. El Ayuntamiento reconoce que los comportamientos que ocasionan daños a la salud y al bienestar de las personas, perjudican también al servicio que como Administración presta a la ciudadanía.
3. El Ayuntamiento se compromete a promover una cultura de prevención contra el acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de acciones de formación, información y de sensibilización para todo su personal.
4. El Ayuntamiento se compromete a implantar un protocolo articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral, estableciendo un canal de comunicación, sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de violencia y acoso comunicar la situación que está sufriendo de forma segura y que garantice la confidencialidad.

5. Difundir el **Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral** a todo el personal interno y a cualquier persona que, por su relación laboral con la empresa, lo solicite.
6. Otorgar una protección adecuada frente a las represalias a las personas que informen sobre alguna situación de violencia y acoso en el entorno laboral.
7. Tramitar todas las quejas o denuncias que lleguen al canal de comunicación de la empresa con la mayor transparencia y confidencialidad.
8. El Ayuntamiento reconoce que todas las situaciones de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta punible que no será tolerada. Por ello acuerda que toda conducta analizada y valorada como acoso, será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.
9. El Ayuntamiento acuerda que cualquier comportamiento de fraude o engaño por alguna de las partes implicadas en un caso concreto, será considerado falta y que, en consecuencia, se aplicarán los dispositivos disciplinarios adecuados.
10. En todo caso, el Ayuntamiento procederá siguiendo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo.
11. El Ayuntamiento reconoce el papel de las distintas Secciones Sindicales y especialmente de los Delegados y Delegadas de Prevención, en la elaboración del presente Protocolo.
12. El Ayuntamiento se compromete a investigar, sancionar y denunciar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Excmo Ayuntamiento de Algeciras no tolerará ningún tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso psicológico y/o cualquier tipo de violencias, entre ellas la sexual.

1.3 Derechos y deberes.

El Ayuntamiento de Algeciras es consciente de la importancia que cada persona de la organización tiene en la misma y reconoce una serie de derechos y responsabilidades que se tienen que interiorizar y cumplir por el bien común. Así pues:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2. Todo el personal tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la integridad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. Aquellas personas contra las que se presente las denuncias, gozarán de la presunción de inocencia constitucionalmente reconocida y serán informadas de la naturaleza de los hechos de los que se les acusa, y demás garantías legales en el procedimiento, por lo que tendrán derecho a intervenir en el mismo con todas las garantías legales.

4. Todo el personal municipal tiene derecho a usar los procedimientos previstos en este protocolo y se garantizarán la confidencialidad evitando que se pueda producir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se aplicará por igual tanto a las empleadas y los empleados que formulen una denuncia, como a quienes faciliten información o presten asistencia de alguna otra manera en cualquiera de los procedimientos previstos en este protocolo.

5. Todo el personal municipal debe recibir información y formación respecto al funcionamiento práctico de este Protocolo, a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno Local.

6. Todo el personal municipal tiene el deber de cumplir las disposiciones establecidas en el presente protocolo. Todos los esfuerzos estarán dirigidos a garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz de este protocolo.

7. El derecho a la intimidad y el derecho a la confidencialidad tienen que estar garantizados durante todo el proceso descrito en este Protocolo.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MARCO TEÓRICO.

2.1 Objeto y Ámbito de aplicación del Protocolo.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación por motivos laborales en el ámbito del Ayuntamiento de Algeciras

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Algeciras.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán 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 abordarlo.

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el Ayuntamiento.

Son, además, objetivos específicos del Protocolo:

1. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal del Ayuntamiento.
2. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
3. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.

4. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
5. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso laboral.

3 DEFINICIONES.

Persona protegida: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

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.

Acoso psicológico o moral en el trabajo: Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocarle serios trastornos psicológicos.

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. En el ámbito laboral presenta dos variantes:

Chantaje sexual: Implica abuso de autoridad y se produce cuando la persona acosada se ve obligada a elegir entre someterse a los requerimientos del acosador o perder determinados beneficios en su empleo o condiciones de trabajo.

Acoso sexual ambiental: Comportamiento de naturaleza sexual que genera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable o agresivo a quien lo sufre.

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.

Acoso discriminatorio: Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y que supone un atentado contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante.

a) Definición de acoso laboral.

El acoso laboral consiste en la exposición de conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

Es, por tanto, una conducta que reúne las siguientes condiciones:

- Que la finalidad pretendida o propiciada directamente sea crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no su integridad psíquica o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

- Que se hayan causado, se estén causando o se puedan causar unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período de tiempo prolongado. También se considera como tal, el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad, siempre que reúna las condiciones anteriores.

b) Tipos de acoso en el entorno laboral.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas.
- Acoso horizontal: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una o varias personas sobre uno de sus compañeros.
- Acoso ascendente: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una o varias personas sobre su responsable jerárquico.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

4.1. La Comisión de Atención al Acoso Laboral

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 6 empleados públicos, designadas por su competencia o formación. La designación y destitución de los miembros de la Comisión, que tenderá a ser paritaria, se realizará por el Alcalde a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento. Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de

miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Son funciones de la Comisión:

- ✓ Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
- ✓ Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- ✓ Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
- ✓ Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
- ✓ Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que continúe con la tramitación correspondiente.

4.2. Iniciación del procedimiento. Solicitud.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito (denuncia) aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la denuncia deberá ser corroborada por escrito por la persona presuntamente acosada en el plazo máximo de tres días y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo, las cuales tendrán la consideración de diligencias previas.

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo de tres días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la

situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

La solicitud de intervención deberá contener como mínimo:

- 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.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Datos identificativos de los testigos, si existieran.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Datos identificativos de la persona o grupo que ejerce el acoso. La solicitud podrá presentarse por cualquiera de los medios establecidos de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Para una mayor confidencialidad preferentemente la solicitud se tramitará a través **del canal de denuncias**.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y posiblemente a algunos 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 reclamante como persona presuntamente acosadora.

Al finalizar esta indagación previa, se emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que se elevará Recursos humanos para su resolución por la Concejalía de Personal.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

a. Propuesta archivo la denuncia. A la vista del informe de valoración inicial y motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de esta).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.

c. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y a Recursos humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

4.3. Medidas cautelares.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada a Recursos humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.

- Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento. Dichas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

4.4. Inicio del procedimiento: fase informal.

Una vez recibida la denuncia y ratificada, en su caso, por la presunta víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella. Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro.

Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes.

En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria. Son funciones del mediador:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constatare la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmado por ambos, persona protegida y persona denunciada. En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

4.5. Tramitación del procedimiento: fase formal

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal; o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso Laboral valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal. La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de cinco días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere. Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros cinco días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas.

Finalizada la investigación de la Comisión el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de Recursos humanos que, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá proponer a la Concejalía de Personal:

a) Archivar la denuncia, por desistimiento de la persona protegida, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

b) La incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta disciplinaria por presunto acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación. El Informe de Valoración tendrá carácter de Expediente Informativo. Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y al Departamento de Recursos Humanos. Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas. De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y que se incoe, en su caso, el expediente correspondiente.

4.6. Resolución.

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral por el Departamento de Recursos Humanos, se procederá, en un plazo máximo de cinco días hábiles, para preparar una resolución de la Alcaldía a fin de aplicar aquellas medidas propuestas por la citada Comisión, siempre que tales medidas sean acordes con la normativa aplicable. Esta resolución se notificará a la persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

4.7. Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará de la resolución al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas, una vez que haya finalizado el procedimiento.

4.8. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de Atención al Acoso Laboral, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Concejalía de Personal podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.9. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán y sancionarán de acuerdo con la normativa aplicable a los empleados públicos que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

4.10 Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada Concejalía con Delegación, según el área de que se trate. Cuando se produzca la reincorporación del empleado que, en su caso, haya estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.

La Comisión propondrá la revisión del presente Protocolo cuando detecte fallos en su aplicación o considere necesario su actualización.

ANEXOS ANEXO I .- LISTADO ORIENTATIVO DE CONDUCTAS QUE PUEDEN O NO SER CONSIDERADAS ACOSO LABORAL

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia una persona es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras. Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva. En el acoso psicológico, lo habitual es que la persona que es víctima de una situación de acoso, sea objeto, en los términos precisados en este protocolo, de varias de las conductas que a continuación se describen.

A. Conductas que pueden entrar en la consideración de acoso laboral.

a) Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Las limitaciones de forma continuada a la persona las posibilidades de hablar o intervenir en asuntos vinculados con su actividad.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente, o la fijación de objetivos con plazos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles de realizar.
- El abuso de autoridad al dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignar de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillar.
- El reparto de la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación al resto de empleados públicos de sus equipos de trabajo.
- La falta permanente de convocatoria a reuniones con sus compañeros.
- La no transmisión de las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o su transmisión permanente de forma equivocada.
- El traslado continuo de órdenes contradictorias.

- La asignación con carácter habitual trabajos para los que la persona, o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- La prohibición al resto del personal que se relacionen con la persona o que se le facilite información sobre el trabajo.
- La atribución de errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos, de forma reiterada, ante la jefatura y en el interior y/o exterior de la unidad.

d) Agresiones verbales:

- Gritos o insultos repetidos.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

e) Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de la víctima.

f) Discriminaciones:

- Los comentarios o comportamientos racistas.
- Los comentarios contrarios a la libertad ideológica, religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Los comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas o comentario peyorativos sobre las personas maduras o jóvenes.
- Los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

B. Conductas que no son acoso laboral.

Cuando se produzcan acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de "riesgo psicológico en el trabajo", pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión - 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.
- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.

ANEXO 2: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN

Datos referentes a la situación:

Tipos (Marque la que proceda):

- Acciones o ataques con medidas organizativas
- Acciones o ataques a las relaciones sociales
- Acciones o ataques a la vida privada
- Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias
- Acciones o ataques contra la libertad sexual
- Agresiones verbales
- Rumores
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Violencia en el ámbito digital
- Discriminación
- Violencia Física
- Otro tipo de conflicto interpersonal

Datos referentes a la situación:

Descripción de los hechos/Descripción cronológica del conflicto (Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

Lugar:

Centro de trabajo:

Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):

Datos referentes a la situación:

Personal presente/testigos y/o pruebas (En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos):

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Datos referentes a la situación:

Consecuencias laborales (Marque la que proceda):

- Repercusión emocional sin baja laboral
- Interrupción laboral con baja laboral
- Ninguna

Otras:

.....	
Datos referentes a la persona Informante (Cumplimentación voluntaria):	
Edad:	
Sexo:	
Nombre	y apellidos:
.....	
Departamento/Lugar de trabajo:	
Medio de comunicación con la empresa (e-mail, dirección postal.)..... (Es posible solicitar la presencia de un tercero (delegado de prevención, abogado etc) a la entrevista de aproximación)	
Datos referentes a la persona denunciada:	
Edad:	
Sexo:	
Nombre	y apellidos:
.....	
Departamento/Lugar de trabajo:	
(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)	
Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:	
Nombre	y apellidos:
.....	
Cargo:	
Firma: Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, violencia sexual (acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia en el ámbito digital):	
Se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.	
Localidad y fecha interesada	Firma de la persona

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación)

En caso de que la denuncia no sea anónima:

Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.

Del mismo modo les será de aplicación lo establecido en la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.