Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento

El martes 7 de marzo de 2023 se ha publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real el protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Miguelturra, el cual les damos a conocer bajo estas líneas en formato texto PDF para su consulta. En el documento pdf podrán encontrar los anexos que hay que cumplimentar y que se indican en la redacción del texto.

TEXTO.

Mediante Decreto de Alcaldía n.º 2023/262 de 1 de marzo, se ha aprobado el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MIGUELTURRA**, del tenor literal siguiente:

ÍNDICE.

1 Introducción.
2 Principios generales.
3 Objeto.
4 Alcance.
5 Documentación de referencia.
6 Glosario de términos.
6.1 Definición de conflicto laboral/ diferencias interpersonales.
6.2 Queja.
6.3 Mediación.
6.4 Mediador/a.
6.5 Acoso psicológico o moral en el trabajo.
6.6 Tipos de acoso en el entorno laboral.

6.7 Fases del acoso.
6.8 Grados de acoso.
6.9 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo ”.
6.10 Acoso discriminatorio.
7 Medidas de prevención del acoso.
7.1 Medidas de prevención primaria.
7.2 Medidas de prevención secundarias.
8 Garantía de las actuaciones.
9 Procedimiento de actuación.
9.1 Iniciación del procedimiento.
9.2 Comité asesor.
9.3 Fase de investigación.
9.3.1 Investigación.
9.3.2 Elaboración del informe de conclusiones del comité.
9.3.3 Fase de resolución.
10 Seguimiento y control.
11 Confidencialidad.
12 Aplicación y revisión.

ANEXO I – Documento de solicitud de intervención.
ANEXO II – Comité Asesor.
ANEXO III – Pautas de investigación.
ANEXO IV – Tipos de conducta acoso sexual.
ANEXO V – Modelo acta de reunión.

1 INTRODUCCIÓN.

La Constitución Española reconoce, como derecho fundamental, “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad … ” (Artículo 10); “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo … ” (artículo 14); “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 ” (artículo15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen ” (artículo 18.1); “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que, en ningún caso, pueda haber discriminación por razón de sexo ” (art. 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. 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 que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad , a los que tiene derecho todo trabajador.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, que señala, en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad ". Con lo que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas ". Planteamiento que se recoge en el artículo 173, en el que se indica que "con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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 un grave acoso contra la víctima ".

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática y recoger y trasladar al ámbito de nuestra organización la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo del tipo que sean y, por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

En el concreto espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece que todas las organizaciones laborales 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.

Dentro del contexto que nos marca la citada Ley 31/1995, el Ayuntamiento de Miguelturra se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y, en especial, protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

Este “Protocolo de Prevención de Violencia Laboral ” constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabaja- dores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Institución, el Ayuntamiento de Miguelturra se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse de acuerdo con los siguientes principios:

2.1 Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio de eficacia, de coordinación y de participación.
- Principio de celeridad.

2.2 El procedimiento que se desarrolla en este protocolo tiene como principios rectores asegurar el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, la imparcialidad y la objetividad.

Con el objetivo de asegurar el derecho a la protección de la dignidad en el trabajo de todas las personas que integran la organización, el Ayuntamiento de Miguelturra se compromete a:
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en el lugar de trabajo donde sea perseguida cualquier conducta de acoso.

- Rechazar todo tipo de conducta de acoso en el lugar del trabajo en todas sus formas y modalidades.
- Garantizar a su personal el derecho a plantear una queja o reclamación en esta materia, sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Garantizar la salud laboral de sus trabajadores/as.

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. Todas las conductas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, el Ayuntamiento de Miguelturra se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Miguelturra tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

El Ayuntamiento de Miguelturra garantiza a sus trabajadores el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

3. OBJETO.

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación del Ayuntamiento de Miguelturra en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual, discriminación por razones de sexo, edad, ideología, discapacidad o cualquier otra condición personal, social o laboral, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de la entidad.

Objetivos específicos:
- Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que

pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den este tipo de conductas en el espacio laboral de la entidad.
- Establecer un procedimiento de actuación por parte del Ayuntamiento de Miguelturra de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

4. ALCANCE.

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo y para todo el personal del Ayuntamiento de Miguelturra, así como a todo el personal de empresas externas que puedan prestar sus servicios en el Ayuntamiento o en sus organismos autónomos.

5. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

El desarrollo y aplicación del presente protocolo de actuación se basa en la siguiente legislación:

- Constitución Española de 1978, en sus artículos 10, 14, 15, 18, 35 y 40.2.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 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.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- Código Penal. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 152 de 2010).
- Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6 GLOSARIO DE TÉRMINOS.

6.1 Definición de conflicto laboral/ diferencias interpersonales.
Estado o condición de discordia, desacuerdo, antagonismo u oposición entre un trabajador individual y su responsable, gerente, etc., entre uno, dos o más trabajadores del mismo centro o entre trabajadores de distintos centros que pertenecen al Ayuntamiento de Miguelturra o a empresas externas que presten sus servicios en las mismas.

6.2 Queja.
Una queja es una inquietud, un problema o reclamo que un empleado del Ayuntamiento de Miguelturra hace con respecto al trato que ha recibido en el trabajo. Estos reclamos representan una violación a los derechos del trabajador en el puesto y suelen ser de naturaleza individual.

6.3 Mediación.
Es un mecanismo voluntario orientado a la resolución de conflictos, a través del cual dos o más personas gestionan una solución amistosa de sus diferencias, auxiliadas por otra persona neutral e imparcial. Se entenderá por persona neutral aquella que sea ajena a la organización o siendo personal del Ayuntamiento, ajena al centro donde surge el conflicto.

6.4 Mediador/a.
Persona que media entre dos o más partes ante una situación de conflicto para que lleguen a un acuerdo en un asunto o problema de forma eficaz, imparcial y competente, con respeto al principio de confidencialidad.

6.5 Acoso psicológico o moral en el trabajo.
Se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s 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 tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Se tiene que cumplir lo siguiente:
- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo, sea perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habérsele causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigido a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo (al menos 1 mes).
Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. 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.

6.6 Tipos de acoso en el entorno laboral. Podemos distinguir cuatro tipos de acoso:
- **Acoso descendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.
- **Acoso mixto:** Este tipo de abuso se caracteriza por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador por parte de sus superiores así como también por parte de sus compañeros de trabajo.

6.7 Fases del acoso.
El acoso es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:
- **Fase de conflicto:** Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra cambia bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización:** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas puede llegar a convertirse en un

conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.
La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.
- **Fase de intervención:** Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, lo que es más habitual, se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** En este período, el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

6.8 Grados de acoso.
Vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:
1 **Primer grado.** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2 **Segundo grado.** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3 **Tercer grado.** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

6.9 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo ”.
Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define, en su artículo 7, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el “acoso sexual ” como “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 cuanto que “acoso por razón de sexo ” se define como “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 ”.

Si lo centramos en el ámbito del trabajo: La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Ver Anexo IV.

6.10 Acoso discriminatorio.
El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:
Toda conducta de violencia psicológica que, injusta y desfavorablemente, diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a: Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical.

Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

7 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

La actuación preventiva frente al acoso debe abarcar dos niveles: Prevención primaria y secundaria.

7.1 Medidas de prevención primaria:

Son aquellas que se implantan antes de que se produzca cualquier situación de acoso, y es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación. Para ello se promoverán entre otras las siguientes acciones:
- Información sobre el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, y del procedimiento que establece.
- Difusión, a través de las herramientas telemáticas de las que disponga el Ayuntamiento, del manual de acogida y de sesiones informativas, para la divulgación de las medidas preventivas entre el personal empleado público sobre los derechos y normativa que los protegen y el procedimiento para activar el

Protocolo.
- Formación en prevención y resolución de casos de acoso especialmente dirigidos a los responsables de equipos de personas, a los/as Delegados/as de Prevención y al personal al servicio de la prevención.
- Aplicación de una adecuada evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Realización de actuaciones de mejora de la organización, a fin de que los entornos sean más adecuados y no favorezcan la aparición de conductas de acoso.

7.2 Medidas de prevención secundarias: Es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. Para ello, se promoverán entre otras las siguientes acciones:
Revisión de la evaluación de los riesgos psicosociales.
Inclusión de cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
Realización de estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presentan, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización.
Establecimiento de un sistema de consulta y asesoramiento en materia de acoso en el lugar del trabajo, en el que se puedan hacer preguntas de forma anónima respecto a este protocolo, dirigidas a las delegadas y los delegados de prevención que serán los encargados de dar las respuestas correspondientes.

8 GARANTÍA DE LAS ACTUACIONES.

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados municipales afectados.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes:
Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún

delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.

Confidencialidad : 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 comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia : La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción : El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas : Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas : La Corporación deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias : Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos, ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

9 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

9.1 Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia:

a Con una comunicación de presunto acoso que se cumplimentará según el modelo establecido como Anexo I, que irá dirigido a la Alcaldía Presidencia para que se inicie el trámite. Para ello, se arbitrarán los mecanismos para que, en la presentación de la comunicación, se garantice la confidencialidad, que no el anonimato de la misma y evitar la difusión de la información contenida en esta más allá del ámbito estricto de las personas que intervengan en este procedimiento.

b Mediante denuncia a la Inspección de Trabajo. La comunicación podrá presentarla:

- La persona presuntamente acosada.
- La representación legal de la persona presuntamente acosada.
- Los responsables de departamentos que tengan conocimiento del posible acoso.

- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales si, como consecuencia de la evaluación de la salud del personal empleado público, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo o, tras realizar la evaluación de riesgos laborales, se identifica la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso.
- Las delegadas y delegados de prevención.

En caso de que la comunicación de presunto acoso no la presente directamente la persona presuntamente acosada, 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 denuncias anónimas.

Tras su recepción, para que se inicie el trámite, desde la Alcaldía Presidencia se designará un representante del Ayuntamiento y se requerirá al Comité de Seguridad y Salud para que propongan un representante de los trabajadores (delegado de prevención) y al servicio de prevención de riesgos laborales para que propongan un técnico de prevención de riesgos laborales, preferentemente en la especialidad de Ergonomía/Psicología aplicada al trabajo. Las citadas propuestas deberán enviarse a la Alcaldía en un plazo máximo de 48 horas.

9.2 Comité Asesor.
Una vez recibidas las propuestas, se designará por Resolución de Alcaldía, en un plazo máximo de cinco días, el Comité Asesor, que estará formado por:
1 Representante del Ayuntamiento, nombrado por la Alcaldía Presidencia, 1 representante de los trabajadores del Comité de Seguridad y Salud (delegado de prevención) y 1 técnico del servicio de prevención de riesgos laborales, preferentemente en la especialidad de Ergonomía/Psicología aplicada al trabajo.
En dicha Resolución, se designará quién de los anteriores actuará como presidente de dicho Comité.
El nombramiento de los miembros del Comité Asesor incluirá el de sus suplentes.
Se podrá requerir la presencia en dicho Comité de un perito externo (abogado, psiquiatra, forense, psicólogo, etc.) por cada una de las partes, que actuará con voz y sin voto.
Los miembros designados para dicho Comité podrán ejercer su derecho a la abstención y/o ser recusados en su caso.
El Comité se reunirá en el plazo máximo de 7 días naturales desde que reciban la notificación de su designación por Resolución de Alcaldía y en el plazo de 15 días naturales propondrá alguna de las siguientes opciones:
a Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona declarante (salvo que, de oficio, continúe la investigación si se detectaran indicios claros de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b Si existen indicios de acoso, el Comité continuará la tramitación del procedimiento y llevará a cabo un proceso de investigación para esclarecer el caso, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares necesarias, siempre que las condiciones lo permitan, que aconseje la valoración inicial realizada durante la tramitación del expediente, a fin de evitar que se puedan reproducir los hechos y/o represalias.

c Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente que corresponda.

d Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal y otras situaciones de riesgo psicosocial, el Comité podrá intervenir con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación para evitar que se produzca el deterioro del clima laboral y derive en una situación de acoso.

9.3 Fase de investigación.

9.3.1 Investigación.

Si el Comité acuerda continuar el procedimiento, se llevará a cabo una investigación en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo III. El Presidente de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará al presunto acosador.

Al término de dicha investigación, el Presidente redactará un informe que presentará al Comité. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente a esta fase no podrá ser superior a 30 días naturales.

Todos los responsables de los departamentos del Ayuntamiento deberán colaborar con el Presidente en todo lo que éste solicite, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

9.3.2 Elaboración del informe de conclusiones del Comité.

Finalizada la investigación, el presidente del Comité elaborará un informe, que, junto a los demás miembros del Comité Asesor, remitirán a la Alcaldía y será

firmado por todos los integrantes del mismo.

9.3.3 Fase de resolución.
Una vez recibido el informe, la Alcaldía Presidencia, en un plazo máximo de 30 días naturales desde su recepción y a la vista del mismo, podrá adoptar una de las resoluciones siguientes:
a Propuesta de incoación de un expediente disciplinario porque hay indicios claros de presunta existencia de acoso, o en los casos en que, aunque la conducta no se pueda calificar de acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
b Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.
c Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias de acuerdo con la ley, siempre que las condiciones lo permitan, para el caso de que no exista situación de acoso pero sí pueda haber situaciones de conflicto que no sean constitutivas de infracción, a fin de evitar que se puedan reproducir los hechos y/o represalias.
d Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos a algún empleado, contra el ejercicio de los derechos de las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
La resolución que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como al presunto/a acosador/a. Asimismo, se informará de las medidas correctoras propuestas a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Adicionalmente, para garantizar la protección de todas las partes implicadas, cuando al final del proceso de investigación se determine que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testigos son falsos, el órgano competente podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario.

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras propuestas corresponderá a la Alcaldía, informando de estos datos al Comité de Seguridad y Salud Laboral, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

11 CONFIDENCIALIDAD.

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 comunicaciones de presunto acoso presentadas o en proceso de investigación.

Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará en el departamento de recursos humanos y gozará de idéntica protección que cualquier otra referente a la salud de las personas.

12 APLICACIÓN Y REVISIÓN.

Este protocolo será de aplicación a partir de su aprobación por Resolución de Alcaldía y se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

(nota portal web: los siguientes anexos pueden consultarlos y descargarlos en pdf en el documento al final de estas bases)

ANEXO I – DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

- SOLICITANTE:

Persona afectada
Servicio de Prevención
Recursos Humanos
Dirección
Unidad directiva afectada.
Delegado/s de Prevención
Delegado/s sindicales
Comité de Seguridad y Salud
Otros (especificar):

- TIPO DE ACOSO:

Psicológico
Sexual
Por razón de sexo
Por razón de orientación sexual
Otras discriminaciones (especificar):

- DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre y apellidos: NIF: Sexo: ☐ M / ☐ H Teléfono de contacto: Centro de trabajo:

Cargo/ Puesto:
Antigüedad en el puesto:
Mando inmediatamente superior:
Tipo de ocupación desarrollada:

- DATOS DE LA PERSONA AFECTADA EN CASO DE SER DISTINTO DEL SOLICITANTE:
Nombre y apellidos: NIF: _____ Sexo: ☐ M / ☐ H Teléfono de contacto: Centro de trabajo: Cargo/ Puesto:
Antigüedad en el puesto:
Mando inmediatamente superior:
Tipo de ocupación desarrollada:

- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:
- DOCUMENTACIÓN ANEXA:
☐ Si (especificar)
☐ No

- SOLICITUD:
☐ Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y la resolución de situación de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.
Fecha y Firma de la persona interesada

ANEXO II – COMITÉ ASESOR
1 Designado por Resolución de Alcaldía, con la siguiente composición:
• Un representante del Ayuntamiento nombrado por Alcaldía.
• Un Representante de los trabajadores del Comité de Seguridad y Salud (delegado de prevención).
• Un Técnico del servicio de prevención de riesgos laborales, preferentemente en la especialidad de Ergonomía/Psicología aplicada al trabajo.
El nombramiento de los miembros del Comité Asesor, incluirá el de sus suplentes. Por Resolución de Alcaldía se designará quién de los anteriores actuará como presiente de dicho Comité.
• Se podrá requerir la presencia en dicho Comité de un perito externo (abogado, psiquiatra, forense, psicólogo, etc.) por cada una de las partes, que actuará con voz y sin voto.

Los miembros propuestos para dicho Comité podrán ejercer su derecho a la abstención y/o ser recusados en su caso.
En la designación de los miembros de la Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integren y las personas implicadas en el procedimiento.
2 Régimen de funcionamiento del Comité Asesor. Se regirá en su funcionamiento por:
La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.
3 Informes de conclusiones/recomendaciones.
El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
• Composición del Comité Asesor.
• Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias del mismo.
• Actuaciones previas: valoraciones e informe inicial del caso.
• Actuaciones. (Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos)
• Conclusiones.
• Medidas propuestas.

ANEXO III – PAUTAS DE INVESTIGACIÓN
1 Pautas de investigación para la recopilación de información.
La investigación de los hechos se debería hacer mediante distintas pruebas como entrevistas, visitas de inspección al lugar, testimonios, documentos, dictámenes.

En todo caso, esta investigación debe ser impulsada de oficio, inmediata, rigurosa, minuciosa, objetiva y se debe establecer un control documental.

En las entrevistas se deberá tomar testimonio a la persona presuntamente acosada, a los testigos si los hubiese y al presunto/a acosador/a, durante la misma podrán estar acompañados los intervinientes por una persona de su elección.

En la realización de la toma de declaración, se escuchará a las partes y testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, siguiendo estas pautas:

- Presentación de los miembros del Comité y de los intervinientes, explicando el proceso a seguir. Información a las partes del inicio del proceso.
- Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.
- Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.
- Analizar vivencias presentadas.
- Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.
- Resumir cronológicamente la situación.
- Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.
- Se comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto acosador/a, los testigos propuestos por la persona presuntamente acosada, continuando los testigos que proponga el/la presunto acosador/a, identificando todos los participantes por código numérico.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité. Así mismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2 Informes de conclusiones /recomendaciones.
El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
a Relación nominal de personas que han participado, miembros del Comité, la persona presunta- mente acosada y el/la presunto/a acosador/a y testigos, identificados por código numérico.
b Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, agravantes que pudieran darse como: reincidencia; número de personas afectadas; presiones o coacciones sobre las personas afectadas, testigos …; alevosía; abuso de superioridad o confianza.
c Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.
d Resumen cronológico de los principales hechos.
e Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso.

f Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

ANEXO IV – TIPOS DE CONDUCTA ACOSO SEXUAL

El repertorio de conductas presentes en una situación de estas características es múltiple y variado. Se clasificarán según su gravedad en: (1) Acoso leve (2) Acoso moderado (3) Acoso grave. Las relacionamos a continuación:

1 Conductas verbales.

- Bromas, chistes con contenido sexual (1)
- Piropos ofensivos (1)
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales (1)
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien (1)
- Reiteración en la petición de citas (1)
- Observaciones peyorativas sobre el sexo en general (1)
- Pedir relaciones sexuales sin presión (2)
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual (2) Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa (3)
- - Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales (3).

2 Conductas físicas.

- Violación del espacio vital de una persona (1)
- Tocar, pellizcar, agarrar (3)
- Acariciar, besar o abrazar (3)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo. (3)
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual ”

(3). 3 Otras conductas.

- - Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien (1)
- - Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos (1)
- - Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo

electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer póster con connotaciones sexuales (2).

ANEXO V – MODELO ACTA DE REUNIÓN- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ACTA Nº: XX/20XX FECHA: _____

ASISTENTES:

- Don/Doña: _____ con DNI y cargo: _____
- Don/Doña: _____ con DNI y cargo: _____
- Don/Doña: _____ con DNI y cargo: _____
- Don/Doña: _____ con DNI y cargo: _____
- Don/Doña: _____ con DNI y cargo: _____

DESARROLLO:

En Miguelturra, siendo las … … … …. horas del día … … … …. de … … de 20 … … … …., en el Ayuntamiento se reúnen los asistentes nombrados anteriormente para tratar los siguientes temas:

Orden del Día:

1.- Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior si procede.

2.- Estudio de los casos abiertos.

CASO 1: … ….

CASO 2: … ….

CASO 3: … …

3.- Planificación de actuación con respecto a los mismos (medidas propuestas).

CASO 1: breve resumen.

CASO 2: breve resumen.

CASO 3: breve resumen.

4- Seguimiento de las medidas propuestas realizadas de los casos anteriores.

5.- Ruegos y preguntas

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las horas del día señalado en el encabezamiento, extendiéndose la presente acta para constancia de lo tratado.

Firmas de los asistentes.

Lo que se publica para general conocimiento.

LA ALCALDÍA

(última fecha actualización 7 de marzo de 2023)

Archivo

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Miguelturra, 7 marzo 2023