



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO MUTXAMEL

1732 *EDICTO APROBACIÓN DEFINITIVA PROTOCOLO ACOSO ENTORNO LABORAL.*

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de octubre de 2021, aprobó inicialmente el protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Mutxamel.

El anuncio del sometimiento a información pública fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante Nº 225, de fecha 25 de noviembre de 2021 y no se han presentado reclamaciones o sugerencias contra el referido Protocolo durante el plazo de exposición pública.

Y se ha remitido el acuerdo, a la Subdelegación del Gobierno en Alicante y a la Comunitat Autònoma Valenciana, a los efectos previstos en el artículo 70.2, en relación con el artículo 65.2, de la Ley 7/1985.

Una vez transcurrido el término previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, se procede a publicar el texto íntegro del Protocolo para que entre en vigor, de conformidad con el artículo 70.2 de la mencionada Ley 7/1985.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL

ÍNDICE

1.- PREAMBULO

1.1.- JUSTIFICACIÓN

1.2.- REFERENCIAS NORMATIVAS

1.3.- OBJETIVOS

1.4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1- ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.2.- DEFINICIONES

2.2.1. Acoso Psicológico o moral en el trabajo

2.2.1.1. Tipos de Acoso en el entorno laboral

2.2.1.2. Fases de Acoso

2.2.1.3. Grados de Acoso

2.2.2- "Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo".

2.2.3.- Acoso discriminatorio

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

3.2.- FASES DE LA ACTUACIÓN



3.2.1. Primera Fase. Inicio del procedimiento: Solicitud de intervención.

3.2.2. Segunda Fase. Valoración inicial

3.2.3. Tercera Fase. Análisis y calificación de los hechos.

3.2.4. Constitución de un Comité Asesor.

3.2.5. Investigación.

3.2.6. Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.

3.2.7 Fase de Resolución: Alternativas.

3.2.8. Comunicación de Actuaciones.

4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

5.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

5. 1.- ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

5.1.1. Estrategias específicas de sensibilización responsables.

5.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a las empleadas y empleados públicos y representantes de los trabajadores.

6. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

1.- PREAMBULO

1.1.- JUSTIFICACIÓN

El Ayuntamiento de Mutxamel, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; 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 estas se produzcan.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, el Ayuntamiento de Mutxamel, en su profundo compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

La Constitución española reconoce como derecho fundamental “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que se son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...” “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” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1) “Todos los 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 y el Real Decreto Legislativo 5/2015 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2 letra b).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado asimismo 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 y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a 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 la función pública 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 estas 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, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleadas y empleados públicos 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 las empleadas y los empleados públicos.

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

Este "Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral" en el Ayuntamiento de Mutxamel, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.



1.2.- REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, Protección de Datos.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- 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.
- 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.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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.

Las acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver con 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. Derechos básicos todos ellos recogidos en, la primera de las normas mencionadas, nuestra norma fundamental (arts. 10, 14, 15 y 18). La segunda de ellas es el R.D Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulador del estatuto jurídico del personal que presta servicios por cuenta ajena a algún empleador. (Artículo 4).

Recogiendo las inquietudes de las empleadas y empleados manifestadas a través de sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud sobre determinadas conductas en el ámbito laboral, esta Corporación se compromete a adoptar las medidas necesarias con el fin de asegurar que sus empleadas y empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

1.3.- OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso



discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito del Ayuntamiento de Mutxamel.

Objetivos específicos:

1. Focalizar la actuación municipal en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral, y por razón de sexo, en el espacio laboral de esta Corporación.
3. Establecer un procedimiento de actuación 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.

1.4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho 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 Mutxamel, se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

- Las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Mutxamel 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 Mutxamel garantiza a sus empleadas y empleados 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.

2.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración 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 empleadas y empleados 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.



2.2.- DEFINICIONES

2.2.1. 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.

Es por tanto, una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica de la empleada y empleado o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habersele 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 dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

En el Anexo I se recoge una recopilación y análisis de las distintas definiciones actualmente existentes, no solo por la doctrina científica, sino también por las instituciones sociales y políticas relevantes en materia de salud laboral, por ejemplo, el Parlamento Europeo, OIT, Agencia Europea para la Seguridad y Salud, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, y sentencias judiciales...etc.

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 o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

No tendrán la consideración de Acoso Psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “acoso psicológico” si no reúne las condiciones de la definición.
- 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 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.
- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad de la empleada o empleado.

2.2.1.1 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 un superior sobre uno o más empleadas o empleados.
- **Acoso horizontal:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una empleada o empleado o un grupo de empleadas o empleados sobre uno de sus compañeros.
- **Acoso ascendente:** Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una empleada o empleado o un grupo de empleadas o empleados sobre su superior jerárquico.

2.2.1.2 Fases de Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo, 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 desde la empresa: 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, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.



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.

2.2.1.3 Grados de Acoso.

En cuanto a los 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.

2.2.2- “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, el acoso sexual o por razón de sexo define 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.

2.2.3. Acoso discriminatorio:

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artículo 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad 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 de la persona acosada y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.



3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

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 las empleadas y los empleados municipales afectados.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo del Ayuntamiento de Mutxamel, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleada o empleado municipal tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca, salvo que la persona que pueda ser causante de la situación, sea el superior jerárquico, en cuyo caso, lo pondrá en conocimiento de la Jefatura de Recursos Humanos.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la Jefatura de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Mutxamel situación en la que se encuentra.

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 posible 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 o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.2.- FASES DE LA ACTUACIÓN:

3.2.1. Primera Fase. Inicio del procedimiento: Solicitud de intervención.

Legitimación. - Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- a) La persona afectada o su representante legal.



- b) Los delegados de Prevención, los representantes de las empleadas y los empleados municipales y/o los delegados sindicales, en el ámbito donde el interesado preste servicio.
- c) Cualquier empleada o empleado municipal que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.
- d) La Jefatura del Servicio, Departamento o Unidad afectada, podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.

Cuando la información no provenga del propio interesado, el Ayuntamiento estará obligado a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En los casos b, c y d deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

Escrito de solicitud de intervención:

La solicitud de intervención deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc...).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.

(En el Anexo II se incorpora un modelo de denuncia que es meramente orientativo y no prescriptivo)



La solicitud se formulará por escrito ante la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos, en cuyo caso, se remitirá en el plazo de tres días a la Jefatura Superior.

Una vez recibido el escrito de denuncia, por la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos se registrará, dándole el correspondiente número de orden.

Seguidamente se procederá al análisis de la denuncia que se hará, en primer lugar, comprobando si el escrito inicial contiene los datos mínimos para que se pueda iniciar la

tramitación, es decir, si concreta hechos y personas involucradas de modo que permita iniciar el estudio y alcance de la denuncia. Caso de no ser así, se hará un requerimiento de subsanación, si bien, y atendiendo al carácter tan personal de este tipo de denuncias, este trámite de subsanación se podrá hacer mediante entrevistas, bien sea con la persona que formula la denuncia o con quienes hayan solicitado la intervención.

La no subsanación del contenido básico de la denuncia que imposibilite continuar con el procedimiento, se entenderá como desistimiento del interesado/a y dará lugar al archivo de la misma.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

3.2.2 Segunda Fase. Valoración inicial.

Admitida a trámite la denuncia, la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos analizará su contenido para determinar, si se trata de una verdadera denuncia por acoso moral en el trabajo o de una denuncia de cualquier otro tipo, en cuyo caso se tramitaría por el proceso normal de denuncias, y no por este protocolo específico.



La decisión, de ser negativa, habrá de ser motivada y comporta la devolución y archivo de la comunicación o denuncia.

3.2.3. Tercera Fase. Análisis y calificación de los hechos.

En el supuesto de que la Jefatura del Servicio de Régimen de Recursos Humanos considere que la denuncia está fundamentada en conductas que puedan suponer acoso moral en el trabajo, se pondrá en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que por éste se inicie la activación del Protocolo, que comenzará con el análisis y evaluación de los hechos descritos y determinará las actuaciones a seguir, detallando y programando las posibles intervenciones: visitas, entrevistas y personas con la que se debería contactar. A continuación, se ejecutará esta programación, sin perjuicio de que, si en el desarrollo de estas actuaciones se entiende necesario incrementar o variar el número de visitas o entrevistas programadas, se llevarán a cabo en la forma y momento que se estime más conveniente.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia.

Si en el curso de las investigaciones se apreciara la existencia de indicios racionales sobre los hechos que motivan la denuncia, se podrá solicitar la adopción de las medidas cautelares y provisionales oportunas y adecuadas para la protección efectiva de las personas afectadas en cada caso -ya sean referidas a la modificación o adaptación al caso concreto de las condiciones que afectan a la prestación del trabajo y al entorno laboral, o a la adaptación o cambio del puesto de trabajo-, de acuerdo con la normativa vigente.

Las actuaciones inspectoras deberán finalizarse en el plazo de un mes, contado a partir de la recepción de la denuncia, sin perjuicio de que, por razones especiales, de las que se dejará constancia, que puedan concurrir en la investigación, como podrían ser un elevado número de desplazamientos, visitas o entrevistas, o por la necesidad de requerir actuaciones complementarias de otros departamentos, pudieran ser prorrogadas más allá

de dicho plazo.



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. En dichas entrevistas, tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, se incorporará al expediente el dossier elaborado al efecto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que contenga una relación de actuaciones realizadas, su valoración y la conclusiones, a la vista del cual, por la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos se emitirá el **informe de calificación de los hechos**, en un plazo de 10 días hábiles, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma y se elevará al Alcalde o Concejal Delegado para su resolución, previa consulta al Comité Asesor .

El informe de valoración inicial concluirá en alguna de estas situaciones o en más de una de ellas:

- Conflicto menor.
- Conflicto Psicosocial.
- Responsabilidad disciplinaria.
- Acoso laboral.

3.2.4. Constitución de un Comité Asesor.

Recibido el informe de calificación, por parte del Alcalde o Concejal Delegado, motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo III.



En la resolución de la constitución del Comité Asesor además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

3.2.5. Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de calificación de los hechos, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral o continuar con el procedimiento, nombrando un instructor que realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días hábiles.

Todas la Unidades Administrativas del Ayuntamiento de Mutxamel, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

3.2.6. Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al Alcalde o Concejal Delegado.

3.2.7 Fase de Resolución: Alternativas.

A la vista del informe de conclusiones, que se acompañará de las actuaciones practicadas, el Alcalde o Concejal Delegado, en un plazo no superior a 15 días



hábiles, deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1ª.- Archivar motivadamente la solicitud de intervención, en casos tales como el desistimiento (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la denuncia); la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.

En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención a la persona denunciante.

2ª.- En el caso de que, del informe de conclusiones del Comité Asesor se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

3ª.- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- a) Si se trata de una situación de conflicto laboral, activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales, o proponer la actuación de un "mediador", admitido por las partes.
- b) Si se trata de "otros problemas" incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de conclusiones, si procede o realizar, por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

4ª.- Si del referido informe se deduce que se trata de una falta disciplinaria (distinta a la prevista en el artículo 95.2.o) del TREBEP se procederá ponerlo en conocimiento del Servicio de Recursos Humanos.

5ª.- Si se presumiera razonablemente que existen claros indicios de acoso laboral, el Alcalde o Concejel Delegado adoptará las medidas oportunas, entre las que se destacan las siguientes:



- a) Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.

- b) Instará la apertura de un expediente disciplinario a los responsables de dichas conductas.

6ª.- En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el artículo 73 del vigente Código Penal.

3.2.8. Comunicación de Actuaciones.

De las resoluciones tomadas una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Mutxamel se informará a los implicados en el proceso, así como al Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Mutxamel, al ser éste el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica, de las actuaciones de la Administración municipal en materia de prevención de riesgos laborales.

4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá al Alcalde o Concejal Delegado, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado público que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.



El Servicio de Recursos Humanos deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar de los mismos al Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Mutxamel.

5.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

5.1.- ACTUACIONES DE PREVENCIÓN.

5.1.1 Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de Áreas, Servicios, Departamentos o Unidades del Ayuntamiento.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

- Organizar actividades informativas específicas para colectivos de responsables de Áreas, Servicios, Departamentos o Unidades del Ayuntamiento involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Corporación en cuanto a la



intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

Integrar los principios definidos y los compromisos de la Corporación, de forma transversal, en toda la formación continua.

5.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a las empleadas y empleados públicos y representantes de los trabajadores.

Difusión de este Protocolo, a través de la intranet y de otros medios de comunicación interna.

Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas.

Realización de sesiones de información para los empleados municipales y sus representantes, para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar este protocolo. Así mismo, se informará de las responsabilidades en las que se podrá incurrir, en caso de denuncias falsas o improcedentes.

Difusión de información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

6.- REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

Este protocolo 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.



ANEXOS AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MUTXAMEL.

ANEXO I.

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 de varias de las conductas que a continuación se describen.

LISTA NO EXAHUSTIVA DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO, CLASIFICADAS POR TIPOS.

a) - Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- El superior de forma continuada restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- 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 empleada o empleado municipal de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- El abuso de poder al asignarle de modo permanente una ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo con el fin de humillarla.
- El control desmedido del rendimiento de una persona.
- Se reparte la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
- No se le convoca a reuniones con sus compañeros.
- No se le transmiten las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.



- Se le asignan trabajos para los que la empleada o empleado municipal o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
- Se prohíbe a las demás empleadas o empleados municipales que se relacionen con él o que se le faciliten información sobre el trabajo.
- Se le atribuyen errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes y en el interior y/o exterior de la unidad.

b) - Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Prohibir a los colaboradores que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera. (Ningunear).

c) - Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
- Comentarios acerca de que la persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Hacer parecer estúpida a una persona de forma repetida y reiterada.
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
- Se propagan rumores sobre su vida personal.

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.

LISTA NO EXAHUSTIVA DE SITUACIONES QUE NO SON CONSIDERADAS COMO ACOSO PSICOLÓGICO.

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, 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.



ANEXO II

Documento de solicitud de intervención por acoso en el entorno laboral

D/D. ^a:..... titular del DNI núm....., con domicilio en, C/PL/Av.núm., y teléfono

EXPONGO:

Primero. - Presto servicios en el Ayuntamiento de Mutxamel, en la siguiente unidad administrativa:

Unidad: (identificar datos orgánicos y dirección).

.....
.....
.....

Segundo. - Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación en la que me encuentro en mi puesto de trabajo y que me afecta personalmente: (describir, brevemente los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos)

.....
.....
.....
.....
.....
.....



Tercero. - Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso moral en el trabajo, por lo que

SOLICITO que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.

(Lugar y fecha).

(Firma).

El tratamiento de la información personal recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

(El impreso se entregará en el Registro interno del Servicio de Recursos Humanos).



ANEXO III

COMITÉ ASESOR

1. Composición:

- Un representante de la Administración municipal nombrado por el Alcalde.
- Un técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un Delegado de Prevención (a propuesta de los mismos o del Comité de Seguridad y Salud) o un experto designado por ellos.
- Un miembro del Gabinete Jurídico municipal.
- Un representante del Servicio de Recursos Humanos.

En la designación de los miembros del Comité 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:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- 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.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

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

- Composición del grupo/Comité asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.



- Actuaciones previas.
- Actuaciones del Comité (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Mutxamel, a 22 de marzo de 2022.

LA CONCEJALA DELEGADA DE RR.HH.

Lara Llorca Conca

(Documento firmado digitalmente)