



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA

ÍNDICE

- I. Preámbulo.
 - 1.1 Justificación y antecedentes.
 - 1.2 Principios de actuación.
 - II. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.
 - III. Procedimiento de actuación.
 - 3.1 Fase previa
 - 3.1.1 Información y asesoramiento.
 - 3.2 Primera fase
 - 3.2.1 Iniciación del procedimiento.
 - 3.2.2 Indagación y valoración inicial.
 - 3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.2.4 Recurso.
 - 3.3 Segunda fase.
 - 3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.3.2 Investigación.
 - 3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.
 - 3.4 Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.5 Información.
 - IV. Seguimiento y control.
 - V. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso.
 - 5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.
 - VI. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
 - VII. Aprobación y publicación.
- Anexo I: Comité Asesor.
- Anexo II: Listado de referencia de las conductas que son, o no son, acoso laboral.
- Anexo III: Modelo de denuncia.



I. Preámbulo

1.1 Justificación y antecedentes.– La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le 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» (artículo 15); «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 hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 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 definiendo estas conductas (artículos 7, 8 y 48) y estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de los trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. También se ha promulgado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ahora Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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).

En el título VII del citado Texto Refundido, relativo al régimen disciplinario, establece 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 (artículo 95.2.b.). La disposición adicional séptima recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido 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, de 23 de noviembre, 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 funcional 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 una ampliación del 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 funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente 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.



Todas estas referencias e iniciativas, y la propia experiencia en el Ayuntamiento de Majadahonda, no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, que puede afectar tanto a los empleados públicos fijos o de carrera. Todo ello exige recoger y trasladar al ámbito de la función pública municipal la necesidad de hacer frente a esta problemática, por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el entorno de 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.

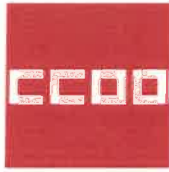
A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con 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 otro lado, la actuación frente acoso de tipo sexual y por razón de sexo encuentra un apoyo normativo múltiple, en el ámbito nacional comunitario e internacional. El acoso sexual se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». 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 deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados/as y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

De acuerdo con este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, —en este caso, de los trabajadores públicos—, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto por los representantes de los propios trabajadores públicos, la Concejalía competente en materia de Recursos Humanos consideró oportuno el promover la elaboración, junto con las organizaciones sindicales, de un protocolo en el que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso, del tipo que sean, en los centros de trabajo del Ayuntamiento de



Majadahonda, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan. Sobre la base de los protocolos frente al acoso laboral y al acoso sexual y por razón de sexo aprobados en el Administración General del Estado (Resoluciones de 5 de mayo y 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE de 1 de junio y 8 de agosto de 2011), se ha elaborado el presente para su aplicación específica en el Ayuntamiento de Majadahonda.

1.2 Principios de actuación.- Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Institución, el Ayuntamiento de Majadahonda declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta de acoso en el entorno de trabajo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso de prevenir y no tolerar el acoso en el entorno de trabajo, de cualquier tipo que sea, así como el establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso y el compromiso a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- Toda persona tiene derecho 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 y será rechazada.

Dicho rechazo se articula expresamente, en relación con el acoso psicológico, indicando en el Anexo II los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

- El Ayuntamiento de Majadahonda 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.
- El Ayuntamiento de Majadahonda reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier/a trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier acoso. Asimismo se reconoce el derecho de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud a estar informados de todas las denuncias o manifestaciones en materia de acoso presentadas y de su resolución.
- El Ayuntamiento de Majadahonda incluirá en sus planes de Formación acciones formativas específicas destinadas a la Prevención de este tipo de riesgos laborales, psicosociales, incorporando a ellas trabajadores, directivos, y mandos intermedios. Se incorporaran de manera específica acciones de formación en materia de "liderazgo y "dirección de personas" y estrategias de



afrontamiento del acoso laboral.

- El Ayuntamiento de Majadahonda aplicará de forma proactiva políticas para prevenir el deterioro o enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre sus trabajadores/as.

Finalmente, en cumplimiento de la normativa, y para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, el Ayuntamiento de Majadahonda establece el presente protocolo de actuación frente al acoso en el entorno de trabajo, del tipo que sea, que sigue de acuerdo a sus propias características, los modelos aprobados en el ámbito de la Administración General del Estado y que ayudará a prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, además de sancionar a los que las practiquen.

II. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral, sexual y por razón d sexo.— Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» —en su terminología inglesa, «mobbing»—. Puede revertir muchas modalidades y puede dirigirse contra trabajadores/as a causa de su edad, sexo, orientación sexual, discapacidad mental o física, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular en el entorno laboral. A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral «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 aquella/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición. No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- 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.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa; pero no como «mobbing. 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.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.



En cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Directiva 2006/54/CE, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. A los efectos de este protocolo y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en el título I de esta Ley Orgánica.

Acoso sexual es 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. El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, de 23 de noviembre, tipifica este delito.

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

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

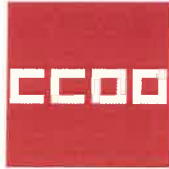
2.2 Objeto y ámbito de aplicación.— El objeto de este protocolo es establecer, en el ámbito del Ayuntamiento de Majadahonda, un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso en todas sus modalidades, laboral, sexual o por razón de sexo, en los términos establecidos en el apartado anterior. El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Majadahonda y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta.

III. Procedimiento de actuación

3.1 Fase previa.

3.1.1 Información y asesoramiento.— Los implicados/as en una situación de acoso en el entorno de trabajo o en una situación de conflicto que aun no siendo calificado de acoso, pudiera correr el peligro de acabar siéndolo si no se actúa, pueden acudir voluntariamente a cualquier delegado de prevención, cuyos nombres y afiliación sindical se darán a conocer a todo el personal así como la forma de contactar con ellos, o también, en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si fuera necesario, el implicado/a, o el delegado de prevención con el consentimiento de éste, podrá dar cuenta del caso al Comité de Seguridad y Salud, y si el delegado lo considera necesario, podrá sugerir la presentación de la pertinente denuncia y/o dar cuenta a la Concejalía competente en materia de Recursos Humanos de la situación existente, para que, o bien inicie en su caso el procedimiento previsto en este Protocolo (previa denuncia formal), o bien actúe para poner fin a la situación de conflicto y evite que vuelva a producirse en el futuro, pudiendo dar el Comité su parecer al respecto sobre las pautas de actuación y propuestas necesarias.



3.2 Primera fase.

3.2.1 Iniciación del procedimiento.– El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una «denuncia» aportada por la persona presuntamente acosada, por la representación sindical de empleados/as públicos/as, o por las personas que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el/la denunciante no sea la persona interesada, el Ayuntamiento estará obligado a corroborar el caso, y una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo III se incluye un modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en el portal del empleado del Ayuntamiento.

El escrito de denuncia debe dirigirse a la Concejalía de Recursos Humanos, la cual dará traslado al Comité de Seguridad y Salud mediante convocatoria del mismo en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la denuncia.

El departamento de Recursos Humanos, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá, de forma motivada, en el plazo de 10 días hábiles desde que se presentó la solicitud de apertura de expediente informativo:

1. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, sin perjuicio de su intervención al objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

2. Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el departamento de Recursos Humanos podrá proponer, en la medida de lo posible a nivel organizativo, la movilidad de éstas u otras medidas cautelares, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.2.2 Indagación y valoración inicial.– Si el departamento de Recursos Humanos considera procedente iniciar la tramitación comenzará solicitando informe al Servicio de Prevención y en todo caso, recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el servicio o departamento implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología aplicada, y a petición del responsable del departamento de Recursos Humanos, deberá asesorar a dicho departamento sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos–.

En el proceso de recopilación de información (antecedentes, expedientes personales, etc.) deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados/as, y podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –solicitante y denunciado/a– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la solicitud de apertura de expediente informativo 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 ellas, tanto el solicitante como el denunciado/a podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de prevención, u otro acompañante de su elección.



Al finalizar esta indagación previa, el departamento de Recursos Humanos emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Alcalde u órgano en quien delegue, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días hábiles desde que se inició la tramitación del procedimiento.

3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.— A la vista del informe de valoración inicial, el Alcalde o persona en quien delegue deberá actuar en consecuencia, debiendo optar, en el plazo de 5 días hábiles desde la emisión del informe de valoración inicial, por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del solicitante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma si existieran indicios de acoso.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud, reflejando en su caso el acuerdo alcanzado entre las partes.
- La persona denunciada reconozca los hechos y acepte las medidas propuestas por el departamento de Recursos Humanos, que podrá ser el traslado del puesto de trabajo ó el reconocimiento y reparación a la víctima como consecuencia de mediación u otro procedimiento convencional, siempre y cuando las partes implicadas estén de acuerdo y la gravedad de los hechos lo permita.

No obstante, se podrá proponer la aplicación de medidas que mejoren la situación existente.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda y se aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

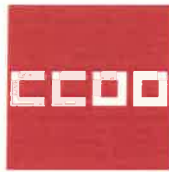
C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial —por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»—, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o establecer uno al efecto, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y si procede, se aplicará las medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso, en base al informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.



3.2.4 Recurso.– En caso de archivo de las actuaciones por falta de objeto o insuficiencia de indicios, o la apreciación de una falta disciplinaria distinta de la del acoso denunciado, la persona objeto del supuesto acoso, al interponer recurso, en su caso, podrá solicitar que éste se resuelva previo informe del Comité Asesor designado al efecto si aparecen nuevos elementos de juicio debidamente motivados.

3.3 Segunda fase.

3.3.1 Constitución de un Comité Asesor.– La aceptación del informe inicial, por parte del Alcalde o persona en quien delegue, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité 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.

3.3.2 Investigación.– Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor nombrado al efecto 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.

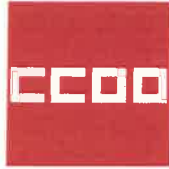
Todas las unidades administrativas del Ayuntamiento de Majadahonda tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

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.

3.3.3 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 u órgano en quien delegue.

Aquél, a la vista del informe, en el plazo de 15 días hábiles podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y proponer, si procede, las medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por personal al servicio del Ayuntamiento de Majadahonda, contra el ejercicio de los derechos de



las personas reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

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

3.4 Denuncias infundadas o falsas.— En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia no tiene fundamento, se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del departamento o Servicio podrá instar la incoación del correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna solicitud de apertura de expediente informativo por acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar al departamento de Recursos Humanos la revisión de las decisiones adoptadas.

3.5 Información.— Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

IV. Seguimiento y control

El departamento de Recursos Humanos registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los Director/es, Jefe/s de Servicio, Coordinador/es o responsable/es del/de los servicio/s o departamento/s afectado/s al objeto de que adopten las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Concejalía, organismo o entidad pública implicados/as, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a publico/a que haya estado en situación de incapacidad temporal, después de una denuncia de acoso.

A la Mesa General de Negociación le corresponderá informar y, en su caso, negociar las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del protocolo, y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso debe plantearse a dos niveles:



5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso.– Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede ser el «caldo de cultivo» que favorezca la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Majadahonda).

El servicio de prevención ajeno concertado, será el encargado de proponer las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada servicio o unidad administrativa

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.– 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, cada Servicio o unidad administrativa a través del departamento de Recursos Humanos, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- 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 «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de servicio o unidad administrativa involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por el Ayuntamiento de Majadahonda en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.



- Integrar los códigos éticos y los compromisos del Ayuntamiento de Majadahonda, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de la intranet municipal y elaborar documentación sobre el riesgo y las medidas preventivas :
- Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y del lugar de portal del empleado donde lo podrán encontrar.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

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

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia del presente protocolo de actuación frente al acoso.
- 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. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las 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/as 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 solicitudes presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la solicitud de apertura de expediente informativo, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de 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 restituirla 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 organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

VII. Aprobación y publicación

Una vez aprobado éste protocolo por la Mesa General de Negociación, y sin perjuicio de su aplicación inmediata, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Alcalde, o persona en quien delegue, procederá a su publicación en el BOCM. Desde la aprobación del presente protocolo, en el plazo de tres meses, la Concejalía competente en materia de Recursos Humanos deberá realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de



trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarla a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

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.

[Handwritten signature]

ANGELES PINEDA ROMERO
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Manos limpias
bordes Area

[Handwritten signature]

UGT

FERNANDO BUSTILLO

[Handwritten signature]

CSIF

MONICA MARTIN CAMPILLO



ANEXO I

Comité Asesor

1. Composición:

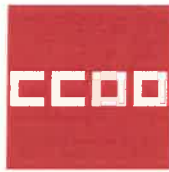
- Dos representantes del departamento de Recursos Humanos nombrados por el Alcalde o persona en quien delegue.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Dos Delegados de Prevención.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.– Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la legislación general sobre régimen jurídico de las Administraciones Públicas relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso 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: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos). Conclusiones.
- Medidas propuestas.



ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- El intento de perjudicar a la persona mediante la adopción de medidas que limiten la carrera profesional o promoción del trabajador.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



ANEXO III

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- Persona afectada
 Área/Servicio de Prevención
 Recursos Humanos
 Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud
 Delegados/das de prevención
 Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral
 Sexual
 Por razón de sexo
 Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M
 Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva
 Vinculación laboral:
 Funcionario/a
 Estatutario/a
 Interino/a
 Laboral fijo
 Laboral temporal
 Grupo
 Nivel
 Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA