



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

**M^a CELIA ALCALÁ GÓMEZ, SECRETARIA GENERAL DEL
AYUNTAMIENTO DE MAJADAHONDA (MADRID)**

CERTIFICO: Que el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 28 de febrero de 2017, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo, en extracto:

“15. Proposiciones no urgentes o mociones ordinarias:

15.2(040/17) Moción presentada por el Grupo Municipal Ciudadanos para que se elabore un protocolo de actuación frente al acoso laboral, en este Ayuntamiento (4.1.7)

Se da cuenta de la moción presentada por el Portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos, Sr. Reina, que ha tenido entrada en el Registro General el 17 de febrero de 2017, nº 2944, cuyo texto es el siguiente:

“EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como 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), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Estas conductas son igualmente sancionadas por el Código Penal en los que se considera que, «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose 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».

La Resolución del Parlamento Europeo 2003/2339 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 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.



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

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, 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 522015, de 23 de octubre, 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 todo ello, el Grupo Municipal de Ciudadanos, propone al Pleno del Ayuntamiento los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Que por parte del Ayuntamiento de Majadahonda, se elabore un protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ayuntamiento sobre la base de los protocolos frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo aprobados en el seno de la Administración General del Estado - Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE 1 de junio y 8 de agosto de 2011).

SEGUNDO.- Que el Ayuntamiento de Majadahonda incluya en sus planes de formación acciones específicas en materia de liderazgo, dirección de personas y estrategias de afrontamiento del acoso laboral.

TERCERO.- Que el Ayuntamiento de Majadahonda realice, adicionalmente y en el plazo de 1 mes, una encuesta de Clima Laboral en la que participen todos los empleados públicos.”

- *Consta dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior, Asuntos Jurídicos, Recursos Humanos y Seguridad, de 21 de febrero de 2017, favorable.*



AYUNTAMIENTO DE
MAJADAHONDA
(MADRID)

.../...

Sometido este asunto a votación, la Corporación, por veinticinco (25) votos a favor (unanimidad), **ACUERDA:**

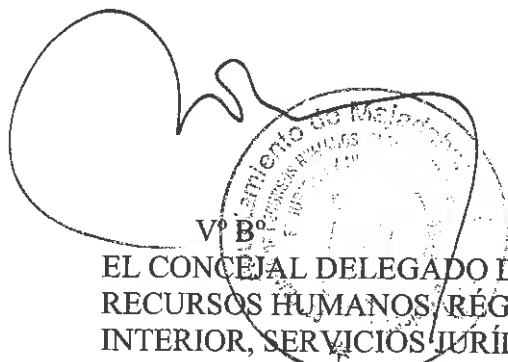
PRIMERO.- Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ayuntamiento sobre la base de los protocolos frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo aprobados en el seno de la Administración General del Estado - Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE 1 de junio y 8 de agosto de 2011).

SEGUNDO.- Incluir en los planes de formación acciones específicas en materia de liderazgo, dirección de personas y estrategias de afrontamiento del acoso laboral.

TERCERO.- Realizar, adicionalmente y en el plazo de 1 mes, una encuesta de Clima Laboral en la que participen todos los empleados públicos.”

Esta certificación se expide a la vista del Avance de Borrador de Acta, de conformidad con lo previsto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, a reserva de la aprobación de dicha Acta.

Para constancia de la resolución recaída en el expediente de razón y demás efectos, expido la presente, de orden y con el visto bueno, por delegación de firma de la Alcaldía mediante Decreto 1240/2015, de 18 de junio, del Sr. Concejale Delegado de Recursos Humanos, Régimen Interior, Servicios Jurídicos, Seguridad y Nuevas Tecnologías, en Majadahonda a uno de marzo de dos mil diecisiete.



EL CONCEJAL DELEGADO DE
RECURSOS HUMANOS/RÉGIMEN
INTERIOR, SERVICIOS JURÍDICOS,
SEGURIDAD Y NUEVAS TECNOLOGÍAS