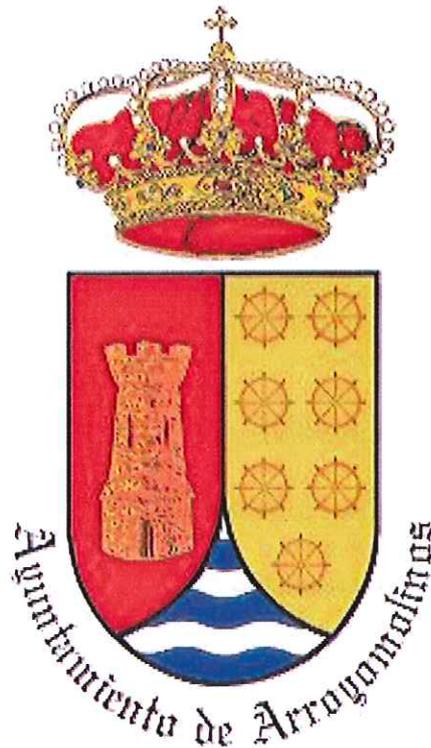




PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARROYOMOLINOS



Aprobado por la Junta de Gobierno Local el 23 de julio de 2013



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARROYOMOLINOS (MADRID)

ÍNDICE

- 1. Preámbulo**
 - 1.1. Justificación
 - 1.2. Normativa de Referencia

- 2. Consideraciones Generales**
 - 2.1. Definiciones
 - 2.2. Objetivos
 - 2.3. Ámbito de aplicación
 - 2.4. Declaración de principios

- 3. Procedimiento de actuación**
 - 3.1. FASE 0: Intervención informal
 - 3.2. FASE 1. Inicio procedimiento
 - 3.3. FASE 2: Valoración inicial
 - 3.4. FASE 3: Resolución

- 4. Procedimiento de actuación**

- 5. Medidas de actuación y prevención**
 - 5.1. Evaluación y prevención
 - 5.2. Elaboración de estrategias

- 6. Criterios y garantías**
 - 6.1. Criterios
 - 6.2. Garantías

- 7. Anexos**
 - 7.1. Bibliografía
 - 7.2. Criterios de Acoso
 - 7.3. Composición y Funcionamiento de la Comisión
 - 7.4. Modelo de denuncia



1. Preámbulo

1.1. Justificación

El Ayuntamiento de Arroyomolinos con objeto de prevenir conductas de acoso en el trabajo, impidiendo su aparición y eliminando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, destacando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

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

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...» «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, en los primeros meses del año 2007 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. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 de la citada Ley 7/2007, 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 octava 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 recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, 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 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 éstas se produzcan.

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 empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

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

Este “Protocolo de actuación frente al Acoso laboral” en el Ayuntamiento de Arroyomolinos, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

1.2. Normativa de referencia

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- RD 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.
- RD 39/1197, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, Protección de Datos de carácter personal y Ley 8/2001, de 13 de julio, de Protección de Datos de carácter personal en la Comunidad de Madrid.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- 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.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (art. 95.2 letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (art. 95.2 letra b).
- Código Penal. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 152 de 2010.



- RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- RD 33/1986, de 10 de enero, por la que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios en la Administración del Estado.

2. Consideraciones Generales

2.1. Definiciones

2.1.1. Acoso psicológico o moral en el trabajo

Se considera Acoso psicológico o moral en el trabajo a 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, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante 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 sea perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran haberse causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, dirigida a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional 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.

- Cuando se produzca un hecho aislado como 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 del trabajador.

2.1.2. 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 trabajadores.
- *Acoso horizontal*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- *Acoso ascendente*: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

2.1.3. 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.



2.1.4. 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:

- *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.
- *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.
- *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.

2.1.5. 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:

Acoso sexual: "Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Acoso por razón de sexo: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

En el ámbito del trabajo, el Acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

2.1.6. Acoso discriminatorio

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, art. 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 del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.



2.2. Objetivos

El objetivo general de este Protocolo es definir el procedimiento de actuación en relación a los casos de Acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito del Ayuntamiento de Arroyomolinos.

2.2.1. Objetivos específicos:

- Centrar la actuación municipal en la prevención, eliminando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral, y por razón de sexo, en el espacio laboral del Ayuntamiento.
- 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.

2.3. Ámbito de aplicación

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

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento, la cuales serán informadas de la existencia del mismo.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de Coordinación empresarial conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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.

2.4. Declaración de Principios

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 Arroyomolinos 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 a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las conductas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, el Ayuntamiento de Arroyomolinos se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.



- Los trabajadores del Ayuntamiento de Arroyomolinos 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 Arroyomolinos 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 aquéllas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

3. Procedimiento de actuación

3.1. FASE 0. Intervención Informal

El principal objetivo tendría que ser el de resolver el problema de manera informal, ya que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta no deseada cese. Previamente a la denuncia formal, el trabajador podría explicar a la persona que muestre un comportamiento no deseado que dicha conducta no es bien recibida por él, ya que se siente ofendido e incómodo. Dicho trámite podría ser realizado, si el trabajador así lo quiere, por un Representante de los trabajadores, por su Superior inmediato o por una persona de confianza del Ayuntamiento y de los trabajadores.

3.2. FASE 1. Inicio procedimiento

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los Delegados de prevención, los Representantes de los empleados y/o los Delegados sindicales del Ayuntamiento de Arroyomolinos.
- Cualquier trabajador 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.
- Los titulares de los Órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando el denunciante no sea el propio interesado, el Concejal Delegado de Personal estará obligado a corroborar el caso y, una vez ratificado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo, poniendo en conocimiento de la persona presuntamente acosada la iniciación del procedimiento.

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

Se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en el intercambiador en la carpeta de SALUD LABORAL.

El escrito de solicitud de intervención o denuncia 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.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.

Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidas por Representantes, Asesores o Delegados de prevención.

La solicitud debe dirigirse al Concejal Delegado de Personal del Ayuntamiento de Arroyomolinos, en sobre cerrado, el cual podrá entregarse en el Departamento de Personal, en el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, o directamente en la Concejalía de Personal.

El Concejal Delegado de Personal, realizará la valoración inicial entrevistándose con los afectados, realizando una labor de mediación para intentar resolver el conflicto de manera ágil y dialogada.

En caso de no llegar a un acuerdo conveniente y en un plazo máximo de diez días naturales, el Concejal dará traslado a la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral.

3.3. FASE 2. Valoración inicial

3.3.1 Indagación y valoración.

La Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral, podrá no admitir a trámite dicha denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.

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.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral podrá proponer motivadamente al Concejal de Personal la necesidad de adoptar medidas cautelares mientras se desarrolla la instrucción, como por ejemplo la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Tras la valoración inicial del asunto denunciado, y admitido a trámite, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que lo ilustren de forma adecuada.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si lo hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.



Se obtendrá de las personas entrevistadas el consentimiento expreso, por escrito, para poder acceder a la información necesaria para la instrucción del procedimiento.

Se informará a las personas entrevistadas que la información a la que se tenga acceso será tratada con carácter confidencial, excepto en el caso de que deba ser utilizada por el Ayuntamiento en un procedimiento judicial o administrativo, advirtiéndoles que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

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

Al finalizar la indagación, la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral emitirá un Informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que será firmado por todas las personas que hayan participado en el mismo, y se elevará al Concejal Delegado de Personal.

Este Informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 30 días naturales desde que la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral tuvo notificación del hecho, e incluirá:

- Información sobre las personas que han participado.
- Denuncia
- Información recopilada
- Actuaciones llevadas a cabo
- Conclusiones
- Medidas propuestas

3.4. FASE 3. Resolución

3.4.1. Medidas propuestas en el Informe de valoración.

El Informe finaliza con las medidas propuestas por la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma)
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia (*En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención a los interesados, denunciante, su superior y denunciado*)
- B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta a la prevista en el artículo 95.2.0 del EBEP y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.



- 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 acoso laboral, 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.
- C.2) Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el Informe de valoración inicial, si procede.
- D) En el caso de que del Informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos, o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, se propondrá incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.
- E) Cuando en el referido Informe se deduzca con claridad la existencia de Acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario de una falta muy grave de Acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- F) 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 Civil.
- G) Presunción/Indicios de posible Acoso laboral, en base al Informe emitido: Si del Informe de valoración, 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 laboral contra el empleado público, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el Órgano administrativo actuante trasladará dicho Informe al Concejal Delegado de Personal, al objeto de incorporar Asesores externos especialistas en riesgos psicosociales y juristas.

3.4.2. Traslado del Informe al Concejal Delegado de Personal

Se dará traslado del informe al Concejal Delegado de Personal, que podrá ser:

- *Concluyente*: En base al informe emitido por la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral, y en un plazo de cinco días naturales, el Concejal Delegado de Personal tomará las medidas correctoras de la situación.
- *No concluyente*: Si del informe se dedujera que existen indicios de posible Acoso laboral, pero no se dan las condiciones para emitir una valoración precisa, el Concejal Delegado de Personal en el plazo de cinco días naturales incorporará a la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral, los Asesores especialistas en Riesgos psicosociales y juristas necesarios; debiendo emitir la Comisión un informe final sobre las medidas a adoptar, en el plazo de quince días naturales.



3.4.3 Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se realizarán las siguientes acciones:

- Se informará puntualmente a las partes implicadas.
- Se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.
- Cuando se hayan realizado los Informes de evaluación finales, se dará traslado a todos los interesados.

4. Seguimiento y control

Una vez informado el Concejal de Personal sobre las conclusiones a las que llegue la Comisión, éste adoptará las medidas que considere oportunas, medidas que deberán consensuarse con los Jefes superiores del trabajador afectado.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento implicado, 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.

Cualquier denuncia presentada, sea o no procedente, será comunicada a los miembros del Comité de Seguridad y Salud para debatirlo en la siguiente reunión que se convoque.

5. Medidas de Actuación y Prevención

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que ha de plantearse 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 laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral

Tanto en las Evaluaciones iniciales como en las revisiones de los centros municipales y los puestos de trabajo se evalúan los riesgos psicosociales que pudieran darse. Para ello, como herramienta de partida, se analizan los datos aportados por los trabajadores. Estos datos son reflejados en las encuestas que se entregan para su cumplimentación, previas a la evaluación que tenga lugar.



Si el análisis no pone de manifiesto situaciones singulares, se planteará llevar a cabo las medidas preventivas ordinarias.

En caso de que se pongan de manifiesto situaciones de irregularidad, el Servicio de Prevención propondrá medidas adicionales de distinto tipo, según la situación detectada.

5.2. Elaboración de Estrategias

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:

- Difundir este Protocolo a través de:
 - ✓ Los Tablones de PRL
 - ✓ Entrega de una copia a los Jefes de los distintos Departamentos municipales
 - ✓ Colocándolo en la carpeta de SALUD LABORAL del servidor municipal
- La incorporación en la formación del puesto de trabajo de un apartado que se refiera a cuestiones psicosociales.
- Jornadas divulgativas.
- Información específica.
- Integración de los principios definidos y los compromisos de la Corporación, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Para realizar consultas y recibir asesoramiento en materia de Acoso, de forma anónima, el personal que lo necesite deberá ponerse en contacto con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Criterios y garantías

6.1. Criterios

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 el Ayuntamiento serán informadas de la existencia de un Protocolo de actuación frente al Acoso laboral, cuando éste exista.
- ✓ 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.

6.2. Garantías

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 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 la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias 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, el Ayuntamiento deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- *Protección de la salud de las víctimas.* El Ayuntamiento 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 una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.



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

ANEXO I

Bibliografía recomendada:

- ✓ LEYMANN, H.; Mobbing. La persécution au travail. Seuil. París 1996
- ✓ Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 34/2003 sobre MOBBING
- ✓ Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social criterio técnico 62/2009
- ✓ Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado. 6 de abril de 2011.
- ✓ Martín Daza, F.; Pérez Bilbao, j.: (1998) "El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing". Barcelona NTP-476 I.N.S.H.T.
- ✓ Pérez Bilbao, J.; Nogareda Cuixart, C.: (1998) "Violencia en el lugar de trabajo". Barcelona. NTP-489 I.N.S.H.T.
- ✓ Hidalgo Vega, M et Al. (2010). "Acoso psicológico en el trabajo: definición". Barcelona. NTP-854 I.N.S.H.T.
- ✓ Resolución del Parlamento Europeo sobre al Acoso moral en el lugar de trabajo. (2001/2339(INI))
- ✓ TSJ de Madrid (Sala de lo Social, sentencia nº 41/2008 de 21 de enero AS 2008/947)
- ✓ TSJ de Madrid (Sala de lo Social, sentencia nº 24-4-2006, AS 2006, 2280)
- ✓ Protocolo de Acoso del Ayuntamiento de Madrid
- ✓ Protocolo de Acoso del Ayuntamiento de Leganés



ANEXO II

LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO

- **Ataques a los trabajadores 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 al trabajador, 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 humillarlo.
 - ✓ El control desmedido del rendimiento de una persona.
 - ✓ El reparto de la carga de trabajo de manera desproporcionada, asignándole una cantidad excesiva en relación a los demás compañeros.
 - ✓ No convocarle a reuniones con sus compañeros.
 - ✓ No transmitirle las instrucciones u órdenes necesarias para la realización de su trabajo, o se le transmiten de forma equivocada. Se le dan órdenes contradictorias.
 - ✓ Asignarle trabajos para los que el trabajador o bien carece de cualificación, o bien la que tiene es mayor que la requerida para la realización de las tareas encargadas.
 - ✓ Prohibir a los demás empleados que se relacionen con él o que se le facilite información sobre el trabajo.
 - ✓ Atribuirle errores no cometidos, aireándolos y difundiéndolos ante los jefes y en el interior y/o exterior de su departamento.

- **Ataques a las relaciones sociales de los trabajadores:**
 - ✓ Prohibir a los colaboradores que hablen a una persona determinada o restringir el trato de los compañeros.
 - ✓ Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.
 - ✓ Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
 - ✓ No dirigirle la palabra.
 - ✓ Tratar a una persona como si no existiera.

- **Ataques a la vida privada del trabajador:**
 - ✓ Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
 - ✓ Mofarse sistemáticamente de la vida privada de una persona.
 - ✓ Realizar 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.



- ✓ Propagar rumores sobre su vida personal.

- **Agresiones verbales:**
 - ✓ Gritos o insultos repetidos.
 - ✓ Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
 - ✓ Amenazas verbales reiteradas, coacciones o intimidaciones.

- **Rumores:**
 - ✓ Hablar mal de la persona a su espalda, reiteradamente.
 - ✓ Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada del trabajador.

LISTADO NO EXHAUSTIVO DE SITUACIONES NO CONSIDERADAS 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 III
DOCUMENTO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL



Solicitante

- Persona afectada Personal Departamento Otros: _____
 Delegados sindicales Delegado de prevención _____

Tipos de acoso

- Psicológico Sexual Por razón de sexo
 Por razón de orientación sexual Otras discriminaciones: _____

Datos del solicitante

Nombre y apellidos _____ DNI _____
Sexo H M
Teléfono de contacto _____ Cargo _____
Centro de trabajo _____

Vinculación laboral

Funcionario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
Escala/categoría _____ Grupo _____ Nivel _____

Tipo de ocupación desarrollada _____
Antigüedad en el trabajo _____ Cargo _____

Datos de la persona afectada, en caso de ser distinto del solicitante

Nombre y apellidos _____ DNI _____
Sexo H M
Teléfono de contacto _____ Cargo _____
Centro de trabajo _____

Vinculación laboral

Funcionario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
Escala/categoría _____ Grupo _____ Nivel _____

Tipo de ocupación desarrollada _____
Antigüedad en el trabajo _____ Cargo _____



ANEXO IV

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Al objeto de mediar y/o instruir el expediente de investigación de la denuncia de Acoso laboral, se creará una Comisión de Seguimiento y actuación, cuya composición será la siguiente:

COMPOSICIÓN:

- Un representante del Departamento de PRL, elegido por el Concejal de Personal
- Un representante de RRHH, elegido por el Concejal de Personal
- Un representante de la Administración, propuesto por la Secretaria General.
- Un delegado de prevención, elegido entre los delegados del CSS
- Un representante del Departamento de PRL que actuará como Secretario/a, elegido por el Concejal de Personal

Para cada ocasión, entre los miembros de la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral se elegirá un Presidente, el cual establecerá el plan de trabajo y moderará las reuniones.

En caso de que los integrantes de la Comisión no pudieran emitir un informe concluyente se podrá optar por el asesoramiento de especialistas externos, pudiendo ser, entre otros:

- Un Asesor jurídico
- Técnicos de Prevención especializados en la materia a tratar (del SPA, de Mutua u otro servicio especializado)

ABSTENCIÓN:

Los miembros de esta Comisión deberán abstenerse de formar parte de la misma cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

RECUSACIÓN:

Los denunciantes y/o los denunciados podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando juzguen que concurren en ellos algunas de las circunstancias señaladas en el art. 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que para ello establece el art. 29 de la citada Ley.

GARANTÍAS:

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y actuación frente al Acoso laboral del Ayuntamiento de Arroyomolinos no podrán ser cesados ni sancionados con motivo del ejercicio de sus funciones. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de dichas funciones.



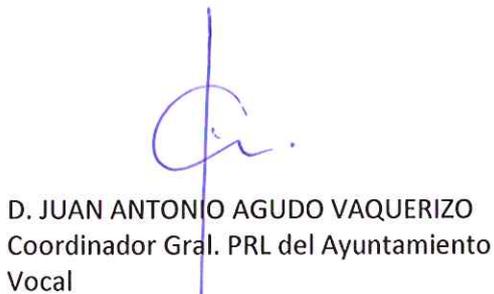
EL PRESENTE ACUERDO HA SIDO RATIFICADO POR:



D. MIGUEL BARBAS SAUGAR
Concejal de Hacienda y Personal
Presidente de la Mesa



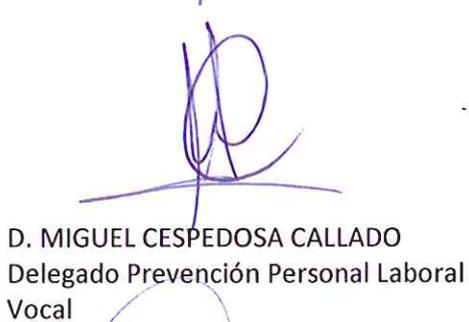
D^a INMACULADA AZORÍN JUAN
Secretaria Gral. Del Ayuntamiento
Vocal



D. JUAN ANTONIO AGUDO VAQUERIZO
Coordinador Gral. PRL del Ayuntamiento
Vocal



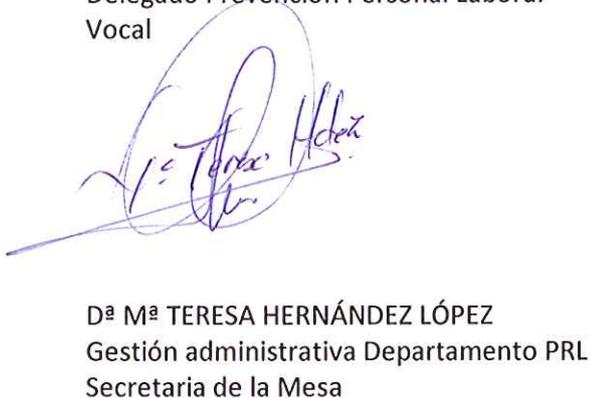
D^a JULIA MORALES CHAMORRO
Representante Departamento RR.HH.
Vocal



D. MIGUEL CESPEDOSA CALLADO
Delegado Prevención Personal Laboral
Vocal



D^a MÓNICA RUIZ FONSECA
Delegado Prevención Funcionarios
Vocal



D^a M^a TERESA HERNÁNDEZ LÓPEZ
Gestión administrativa Departamento PRL
Secretaria de la Mesa