

LUIS FERNANDO MORENO CABESTRERO (1 de 1)
CONCEJAL
Fecha Firma: 15/10/2026
HASH: d3a21a7b2b48efc4ba1fc676a0efe255c

CONCEJALÍA DE PERSONAL

Protocolo de prevención de acoso laboral

Protocolo de actuación en materia de prevención y atención al personal en situaciones de acoso laboral del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix

Fecha de emisión: 15 de octubre de 2026

Cod. Validación: 6RYTS4E9SGNH4PYNZH3FFPJ3T
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 20



Índice de artículos

Preámbulo.....	3
Artículo 1. Objeto.....	6
Artículo 2. Ámbito de aplicación.....	6
Artículo 3. Principios rectores.....	6
Artículo 4. Definiciones.....	7
Artículo 5. Objetivos generales y específicos.....	9
Artículo 6. Compromisos.....	9
Artículo 7. Medidas preventivas.....	10
Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso.....	10
Artículo 9. Implantación del Protocolo.....	14
Artículo 10. Cauces especiales de actuación ante la AEPD.....	14
Artículo 11. Faltas y sanciones.....	14
Artículo 12. Seguimiento y evaluación.....	15
Artículo 13. Prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.....	15
ANEXO I: LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL....	16
a. Acoso psicológico o moral en el trabajo.....	16
b. Acoso sexual.....	16
c. Acoso por identidad de género:.....	17
d. Ciberacoso.....	17
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA.....	19



Preámbulo

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo, por tanto, el Ayuntamiento reconoce la necesidad de prevenir conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, del tipo que sea, incluso cuando el comportamiento se produzca en el ámbito digital, así como de adoptar las medidas preventivas necesarias y las sanciones que, en su caso, correspondan.

La Constitución española, dentro del Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, reconoce en su artículo 10 «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás», como fundamento del orden político y de la paz social. Además, señala en su artículo 14 que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»; en el 15 que «todos tienen derecho a la integridad física y moral»; en el 18 que «se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»; y en el 35 que «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». Finalmente, indica nuestra Carta Magna que corresponde a los poderes públicos, conforme al artículo 9, «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y, según el 35, velar «por la seguridad e higiene en el trabajo».

En desarrollo de lo anteriormente dispuesto se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su propia exposición de motivos, recoge dicha igualdad como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

También en el ámbito de la Unión Europea se han dictado normas importantes pues, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, se considera que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En desarrollo de esta previsión, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)) «recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean». También la Directiva 2006/54/CE del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohíbe la discriminación en el trabajo y contiene una serie de disposiciones horizontales que afectan a los Estados miembros.



Volviendo al ámbito estatal, la mayor novedad de la anteriormente citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad.

A efectos de la Ley, constituye acoso sexual «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» y constituye 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». Ambos tipos de acoso se considerarán, en todo caso, discriminatorios. Y, finalmente, 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.

Las Administraciones públicas deberán, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En concreto, para la prevención de ambos tipos de acoso, negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración y de sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen presupuestario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Otra normativa relacionada con el acoso es la Ley 4/2023, de 28 de diciembre, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta norma tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como de sus familiares, para erradicar las situaciones de discriminación y asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Prevé un conjunto de medidas dirigidas a garantizar su igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 14 la exigencia de «impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley», así como la obligación, en su artículo 15 de que las empresas con más de cincuenta trabajadores, desarrollen un conjunto planificado de medidas y recursos que incluyan un protocolo de actuación, entre otras.



En lo que afecta a este Protocolo indicar que el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, indica que su artículo 8.4 que en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II. Sin embargo, en lo que aquí interesa:

«Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas».

Esto es que el Ayuntamiento puede incorporar las medidas para las personas LGTBI en el protocolo de acoso en el trabajo.

Hay otras regulaciones que inciden en este ámbito. Así, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, expone en su artículo 14, en relación con los derechos individuales de los empleados públicos, identifica como uno de «el respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral». Además, en su artículo 95.2.b), tipifica como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

Por su parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge en su artículo 4 como derecho básico de los trabajadores en la relación de trabajo el derecho «a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral», así como el «respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

Además, conforme el artículo 19 de esta norma, «el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»; derecho que se ha materializado mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya exposición de motivos señala que tiene por objeto «la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales».

Finalmente, es importante tener en consideración, también, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dado que las conductas constitutivas de acoso pueden producirse a través del tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales [Informe AEPD 0149-2019].

A la vista de lo expuesto y de sus fundamentos jurídicos, este Protocolo tiene por objeto prevenir y sancionar todo tipo de acoso en el ámbito laboral, creando un entorno respetuoso con la dignidad de los trabajadores y fomentando las relaciones igualitarias, a través del establecimiento de medidas



preventivas y del arbitrio de procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse por quienes hayan sufrido conductas contrarias a la dignidad de hombres y mujeres y, en su caso, sancionar a los responsables de tales conductas.

Artículo 1. Objeto

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y protección de los empleados de este Ayuntamiento en casos de acoso en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará al personal que preste servicio en esta Administración, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración. En todo caso, el protocolo estará accesible para terceros y se llevará a cabo difusión del mismo en la medida de lo posible.

Estará incluida toda forma en que pueda manifestarse el acoso, también el que pueda producirse por medios informáticos, tecnológicos o ciberacoso.

Artículo 3. Principios rectores

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. El Ayuntamiento velará por la dignidad del personal, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
2. El Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
3. El tratamiento de datos personales derivados de la aplicación de este protocolo se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018. En particular:



- Los datos serán tratados con estricta confidencialidad y únicamente por las personas autorizadas.
 - Se limitará el acceso a los datos a los miembros de la Comisión y a los órganos competentes.
 - Los datos se conservarán únicamente durante el tiempo necesario para la tramitación del procedimiento y posibles responsabilidades.
 - Se adoptarán medidas técnicas y organizativas adecuadas conforme al artículo 32 del RGPD.
4. Se garantizarán los derechos de acceso, rectificación, supresión y demás derechos.
 5. Los miembros de la Mesa General de Negociación que tengan conocimiento de una situación muy grave que signifique un evidente peligro importante para la integridad física o moral incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tienen la obligación de denunciarla y advertir a los demás miembros de la MGN para su convocatoria urgente.
 6. Los responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
 7. Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.
 8. Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.
 9. El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de los empleados que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.
 10. Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.

Artículo 4. Definiciones

Persona protegida:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

Persona denunciante:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral.

Persona denunciada:

La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

Acoso:



Comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, tanto verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio u ofensivo, así como degradante.

Acoso psicológico o moral en el trabajo:

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocar serios trastornos psicológicos.

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. En el ámbito laboral presenta dos variantes:

Chantaje sexual:

Implica un condicionamiento de una expectativa de derecho o derecho a la aceptación del acoso. Se trata de un abuso de autoridad y se produce cuando la persona acosada se ve obligada a elegir entre someterse a los requerimientos del acosador o perder determinados beneficios en su empleo o condiciones de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

Comportamiento de naturaleza sexual que genera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable o agresivo a quien lo sufre.

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.

Acoso por identidad de género:

Cualquier comportamiento en el entorno laboral contra la dignidad de la persona empleada basándose en su identidad de género. El comportamiento tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Acoso por orientación sexual:

Cualquier actuación en el ámbito laboral contra la dignidad de una persona empleada basándose en la orientación afectivo-sexual de ésta. La conducta tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Acoso discriminatorio:

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales.

Ciberacoso:

Ataque u hostigamiento producido en las tecnologías de la comunicación, en cualquiera de las formas de acoso: psicológico o moral, sexual, por razón de sexo, por identidad de género u orientación afectivo-sexual.



Artículo 5. Objetivos generales y específicos

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, expresión de género, características sexuales y acoso discriminatorio o la combinación de cualquiera de ellos, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el Ayuntamiento.

Son, además, objetivos específicos del Protocolo:

1. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal del Ayuntamiento.
2. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
3. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.
4. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
5. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso laboral.

Artículo 6. Compromisos

El compromiso de la Entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adoptando las medidas pertinentes, como pueden ser:

1. Difundir públicamente y por escrito la condena a cualquier situación que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades, con independencia de quien sea la víctima.
2. Promover cursos formativos y de sensibilización para todo el personal sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. El Ayuntamiento deberá ofrecer con carácter anual formación en el ámbito de prevención del acoso en el trabajo a todos los trabajadores y miembros de la corporación municipal del Ayuntamiento.
3. Asesorar e informar a las víctimas de esta situación, ofreciendo apoyo psicosocial y acompañamiento de la administración durante todo el proceso.
4. Asegurar la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a este protocolo.

Además del compromiso de la propia Entidad, se precisa reconocer en este punto el papel de la representación sindical del personal en la prevención de estas situaciones. Forma de proceder:

1. Denunciar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Vigilar el cumplimiento de la normativa y las condiciones de las personas trabajadoras.
3. Acompañar y apoyar a las víctimas de estas situaciones que se lo soliciten.

Para poder cumplir con este compromiso, la representación sindical estará permanentemente informada sobre las cuestiones que afecten al acoso sexual y acoso por razón de sexo (cuando se active el protocolo, expedientes disciplinarios que se inicien o acciones judiciales en curso, medidas que se adopten, etc.,).



Todos los plazos recogidos en el presente protocolo, a excepción de los legalmente previstos, podrán ser alterados según las circunstancias y posibilidades de la Comisión y de los trabajadores implicados y en atención siempre de los fines del presente Protocolo.

Artículo 7. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, se establecen las siguientes medidas:

1. De sensibilización y comunicación interna:
 - a) Divulgación y puesta a disposición de toda la plantilla de este Protocolo, a través del Portal del Empleado y de la intranet municipal.
 - b) Elaboración y difusión de folletos informativos a todos los departamentos, con información sobre cuestiones tales como la identidad de las personas que componen la Comisión de Atención al Acoso o los procesos de actuación ante situaciones de acoso.
 - c) Elaboración y colocación de carteles informativos en los tableros municipales.
2. De formación:
 - a) Formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
 - b) Formación específica en materia de acoso en el ámbito laboral, especialmente acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - c) Formación a las personas que vayan a intervenir en los procesos que se desarrollen en el ámbito de este protocolo, así como a los sindicatos y personas que integrarán la Comisión de Atención al Acoso.
3. De investigación, conocimiento y evaluación:
 - a) Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso ocurridos en la organización.
 - b) Evaluación de riesgos que permitan detectar con la debida antelación situaciones de acoso, especialmente en los colectivos más susceptibles de sufrirlo.
 - c) Evaluación y revisión periódica del Protocolo.
 - d) Seguimiento de los casos de bajas médicas producidas como consecuencia de una situación de acoso en el trabajo.

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso

La Comisión de Atención al Acoso Laboral

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 5 personas, designadas por su competencia o formación. La designación de los miembros de la Comisión se realizará por la Alcaldía, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y garantizando el conocimiento y la presencia por parte de la representación legal de los trabajadores, por un periodo de cuatro años.

Además de las personas titulares, se podrán nombrar a suplentes, que les sustituirán en casos de ausencia, vacancia o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.



Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, no participarán en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

1. Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquélla.
2. Tener relación de parentesco con cualquiera de los interesados.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.
4. Estar adscrito al mismo departamento o área que la persona denunciada o la presunta víctima.

Son funciones de la Comisión:

1. Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
2. Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
3. Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
4. Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
5. Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que el responsable de Recursos Humanos dicte resolución definitiva.

Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento

a. Presentación de la denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el ámbito laboral, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes, ante cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso Laboral o directamente ante su Responsable.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá corroborarla por escrito en el plazo máximo de tres días.

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo de dos días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:



1. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o porque faltaran indicios fundados de acoso.
2. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.
3. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y a la Dirección de Recursos Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

b. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

1. Informar a los responsables de los departamentos afectados.
2. Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
3. Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
4. Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
5. Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento.

Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

Cualquier medida cautelar que se decida será considerando siempre no causar una victimización o un perjuicio mayor a la víctima, procurando que no recaigan sobre la misma los efectos de las medidas cautelares salvo que sea esta quien lo solicite o acepte de esa manera.

c. Inicio del procedimiento: fase informal

Una vez recibida la denuncia y ratificada, en su caso, por la presunta víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella.

Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro. Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones del mediador:

1. Atender a la presunta víctima de acoso.
2. Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
3. Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.



4. Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constate la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmado por ambos, persona protegida y persona denunciada.

En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

d. Tramitación del procedimiento: fase formal

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal; o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso Laboral valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de tres días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, se recogerán las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y se propondrá:

1. Archivar la denuncia, por desistimiento de la persona protegida, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.
2. En caso contrario, promover la incoación del correspondiente expediente disciplinario, teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y a la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.



e. Resolución

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral por la Dirección de Recursos Humanos, ésta dispondrá de un plazo máximo de cinco días laborables para dictar resolución.

Esta resolución se notificará a la persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

En el caso de apreciarse positivamente indicios claros de la comisión de un delito, la Comisión informará al Ayuntamiento bajo la propuesta de ponerlo en conocimiento de las autoridades judiciales o el Ministerio Fiscal.

Artículo 9. Implantación del Protocolo

Aprobado y publicado el Protocolo, la Entidad deberá realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera para garantizar su implantación. Todo protocolo que se implante contendrá dos tipos de medidas:

1. Medidas preventivas
2. Medidas procedimentales, es decir, medidas de actuación frente al acoso laboral.

Artículo 10. Cauces especiales de actuación ante la AEPD

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los afectados, la AEPD dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, con el objetivo de dar una respuesta rápida a dicha situación.

Artículo 11. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el Vigente Ordenamiento Jurídico Laboral. En consecuencia, las sanciones que el Ayuntamiento podrá imponer, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la restante normativa de desarrollo.

Artículo 12. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada concejalía o área de gobierno delegada, según el área de que se trate.

Cuando se produzca la reincorporación del empleado que ha estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.



Anualmente, la Comisión de Atención al Acoso emitirá un informe en relación con las medidas preventivas recogidas en este protocolo (horas de formación impartidas, medidas de comunicación adoptadas, recomendaciones efectuadas...), así como de los procedimientos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas...).

Cada cuatro años, se procederá a la evaluación del propio protocolo, proponiéndose su revisión y actualización en caso de que la Comisión detecte fallos en su aplicación. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 13. Prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo

El Ayuntamiento pretenderá el desarrollo de un protocolo específico para el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo. Las medidas que recoja dicho protocolo se aplicarán de manera preferente en su ámbito, siendo supletoria la presente regulación en todo lo no recogido en dicho protocolo.

La Comisión de Atención al Acoso definirá la composición, funciones y procedimiento teniendo en consideración a la Comisión de Igualdad y lo recogido en el Plan de Igualdad vigentes.



ANEXO I: LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

A continuación, se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Se considerarán como tales independientemente del medio o formato en el que se desarrollen y se tendrá especialmente en cuenta si para su producción se ha hecho un tratamiento ilícito de datos personales o si se han utilizado en su difusión las nuevas tecnologías (redes de mensajería instantánea o redes sociales):

a. Acoso psicológico o moral en el trabajo

- Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarle de sus compañeros.
- Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
- No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
- Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de un trabajador.
- Mofarse de las capacidades de una persona.
- Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.
- Gritar o insultar a alguien.
- Amenazar verbalmente a una persona.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la víctima.
- Agresiones físicas.

b. Acoso sexual

- Observaciones sugerentes o desagradables en relación con la apariencia o aspecto de una persona o de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas y no consentidas.
- Gestos obscenos.
- Usar imágenes de contenido sexual o pornográfico en el lugar o con las herramientas de trabajo.
- Rozamientos, contacto físico o acercamiento innecesario.
- Grabar imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras.
- Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre trabajadores.



- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tengan por objeto menoscabar la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando tengan carácter sexual.
- Lenguaje no verbal obsceno, como guiños, miradas o gestos.
- Demanda de favores sexuales, ya sea con o sin promesa de mejora o bajo amenaza.
- Observaciones clandestinas en lugares reservados tales como los servicios o los vestuarios.
- Agresiones físicas.

c. Acoso por identidad de género:

- Menospreciar las capacidades.
- Asignar responsabilidades inferiores a su categoría profesional.
- Ridiculizar o menospreciar el potencial intelectual.
- Acoso por orientación afectivo sexual:
- Utilizar humor homófobo.
- Ridiculizar a las personas por su orientación sexual.
- No asignar responsabilidad.
- Acoso discriminatorio.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
- Mofas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
- Bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, origen o condición de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora, su orientación o identidad sexual, su ideología, sus creencias o sus convicciones.

d. Ciberacoso

- Cualquier conducta de las antes mencionadas que pueda llegar a ser realizada en la red.



No constituyen acoso las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral. Tampoco los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las **circunstancias agravantes o atenuantes que concurren en el caso concreto**.

Así, y a modo de ejemplo:

Se consideran circunstancias agravantes:

- El abuso de superioridad jerárquica
- La alevosía
- La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos
- La condición de discapacitado de la víctima
- La pluralidad de acosadores.

Se consideran circunstancias atenuantes:

- El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.
- Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.



ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y apellidos	NIF
Teléfono	Email
En calidad de: ☐ Presunta víctima ☐ Representante sindical ☐ Testigo ☐ Otra _____	

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA	
Nombre y apellidos	NIF
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	
Datos de contacto (email, tfno.): _____	
Centro/Unidad de trabajo: _____	
Puesto del trabajador: _____	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos	
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	
Datos de contacto (email, tfno.): _____	
Centro/Unidad de trabajo: _____	
Puesto del trabajador: _____	

Cód. Validación: 6RYTS4E9SGNH4PYNZH3FFPJ3T
 Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 20



Relación laboral con la presunta víctima: _____

OBJETO DE LA DENUNCIA

Modo de acreditación:

- ☐ Documentalmente
- ☐ Mediante testigos
- ☐ Ninguna
- ☐ Otras: _____

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso los hechos referidos, al objeto que tenga conocimiento de los mismos y, en su caso, adopte las medidas que estime oportunas.

DOCUMENTACIÓN APORTADA

FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20_____.

La persona denunciante,

Fdo.: _____

COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO.

