PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA.

INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Ayuntamiento de Conil de la Frontera dentro de sus compromisos sociales asume la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, impulsando actuaciones para impedir su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de éste en el ámbito laboral, no aceptando las conductas de acoso en el trabajo. Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, este compromiso es necesario que se declare formalmente, por escrito, rechazando de esta forma todo tipo de conductas de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico y se debe manifestar el compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas empleadas públicas a recibir un trato respetuoso y digno.

Debemos tener en cuenta que uno de los principales objetivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es el de preservar y proteger la salud de las personas empleadas en el marco laboral. La protección se debe realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas empleadas. Por todo ello, se considera necesario incorporar actividades preventivas referidas a los riesgos que se producen como consecuencia de las relaciones entre las personas empleadas en el desempeño de su actividad. El abordaje de estas acciones, en la doble vertiente, seguridad y factor psicosocial, contribuirá a prevenir el riesgo y sus consecuencias adversas. Debemos tener en cuenta que el trabajo que cada persona desarrolla obliga a interactuar constantemente con otras personas. Estas relaciones, pueden ser un elemento con una contribución positiva para la persona y la organización. Sin embargo, fruto de la relación, se producen a veces comportamientos inadecuados, que pueden ser en sí mismos fuente de conflictos y suponer un importante riesgo para la seguridad y la salud de las personas empleadas públicas.

Existen una serie de principios fundamentales como son el derecho al respeto a la intimidad de las personas y a la consideración debida a su dignidad, ello comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación afectiva o sexual o identidad de género, discapacidad, o edad y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen.

Sobre la premisa de establecer un enfoque preventivo que dé respuesta a las necesidades de seguridad y salud en el trabajo, se considera necesario incidir en el desarrollo de políticas encaminadas a mejorar el entorno laboral y las relaciones interpersonales. En este sentido es oportuno impulsar y difundir el presente Protocolo, como herramienta a utilizar para gestionar y resolver conflictos que puedan producirse en las relaciones entre las personas empleadas del Ayuntamiento.

MARCO NORMATIVO:

Constitución española

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS).

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación,

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

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

Criterio Técnico CT 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales pinche aquí.

b) En el ámbito Comunitario

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final).

Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

c) En el ámbito internacional

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo. Y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

El Ayuntamiento de Conil de la frontera cuenta con el Protocolo para la prevención y sanción de la violencia por la razón de género para el personal laboral y funcionario.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y protección de las personas empleadas públicas del Ayuntamiento de Conil de la Frontera en casos de acoso de cualquier tipo 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.

El Protocolo será aplicable a todas las personas empleadas públicas del Ayuntamiento de Conil de la Frontera, con independencia de cual sea su relación de empleo. Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

Artículo 3.- Principios Rectores.

El Ayuntamiento velará por la dignidad de las personas empleadas públicas, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso. El Ayuntamiento, igualmente, respetará los principios recogidos en la normativa reguladora de Protección de Datos de carácter personal 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.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la **Comisión contra el acoso y la violencia de género**. Las personas responsables de los diferentes servicios, unidades o centros 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.
Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible, manteniendo especial atención en preservar la privacidad de las actuaciones realizadas, 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.

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 las personas empleadas públicas que así lo soliciten.

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, incluyendo al personal de prácticas que pudiera estar desempeñando actividades 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 laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a la otra persona o personas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- **Acoso descendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso ascendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá consideración de APT, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- **Fase de conflicto**: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización**, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias 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 y otras compañeras e incluso de la dirección.
- **Fase de intervención desde la organización**: 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 las personas implicadas, etc.)
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral**: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al **grado de acoso**, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse 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 y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. - Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual**: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

- **Acoso sexual ambiental**: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

Comisión contra el acoso y la violencia de género (en adelante Comisión): Órgano de representación mixto, formado por dos personas designadas por la representación sindical (una correspondiente al personal laboral y otra correspondiente al personal funcionario), así como dos suplentes de las mismas; y dos personas en representación de la Administración, a elección de la Presidencia, que será ostentada por la Concejalía con competencias en materia de Personal. La Comisión se reunirá al menos cada seis meses, con el fin de diseñar las medidas preventivas, valorar su puesta en marcha y evaluar las posibles incidencias que surjan. Asimismo, se convocará sesión a petición de cualquiera de sus miembros con ocasión de la existencia de una queja o denuncia formal de acoso, en un plazo máximo de diez días naturales. En caso de abstención o recusación, la persona será sustituida por su suplente.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona denunciante, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona denunciada, reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución a la situación denunciada.

Artículo 5.- Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por las unidades competentes. La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente.

No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

Artículo 6.- Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido a la Comisión, en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Todas las comunicaciones de la Comisión se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Artículo 7 Medidas en materia de prevención.

La prevención es uno de los aspectos más importantes en materia de acoso laboral. Aunque el protocolo contra el acoso incluye mecanismos para denunciar y perseguir a las personas acosadoras, una de sus funciones más importantes es la de prevenir el acoso, es decir, evitar que lleguen a producirse situaciones de acoso laboral.

A través del protocolo de acoso laboral se busca erradicar este tipo de comportamientos en el Ayuntamiento, aportando herramientas y medidas a las que se puede recurrir encaminadas a formar y sensibilizar a la plantilla en esta materia y conseguir así que no se produzcan estas situaciones, poniéndoles fin antes de que lleguen a desarrollarse, algo para lo que es necesaria la colaboración de toda la plantilla.

Entre las posibles medidas y herramientas, que deben ayudar a construir una cultura organizacional libre de cualquier tipo de acoso laboral, encontramos:

- Códigos éticos y políticas de empresa respecto al acoso moral, por razón de sexo y sexual, así como cualquier tipo de discriminación.
- Códigos de conducta y de buenas prácticas.
- Cursos y formación en esta materia, y orientación relativa a la detección preventiva.
- Campañas de sensibilización para toda la plantilla.

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso.

Artículo 8.1.- Inicio:

El procedimiento se podrá iniciar de oficio, mediante denuncia de cualquier persona empleada pública que conozca la situación de acoso, mediante denuncia de la representación sindical del personal (siempre que tengan autorización expresa de la persona empleada afectada), mediante denuncia o queja de la persona presuntamente acosada o su representación legal, mediante denuncia del superior jerárquico de la persona presuntamente acosada.

Solicitud

Las denuncias y quejas de las personas empleadas, que deberán sustentarse en información fiable y detallada, se realizarán por escrito, presentándose en

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito (denuncia). Cuando quien denuncie no sea la propia persona afectada, se deberá corroborar el caso con la persona presuntamente acosada y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo, las cuales tendrán la consideración de diligencias previas. Dicha denuncia se presentará en sobre cerrado, figurando en el

mismo la leyenda:"Código: AC", y será presentado junto a una instancia general, donde figurarán los datos de la persona que la presenta, y que presenta un sobre con "Código AC".

En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en la Web Municipal, así como en aquellos lugares que se determinen por la Comisión, con el fin de dar la máxima difusión al procedimiento. El impreso o denuncia debe dirigirse a la Concejalía con competencias en materia de Personal. Una vez recibido en el Departamento de Recursos Humanos el escrito con el sobre, se dará traslado de dicha documentación a la Comisión, para que inicien sus actuaciones. En caso de formularse queja o denuncia de forma verbal, ésta no surtirá efectos has tu ratificación escrita.

La denuncia contendrá como mínimo información relativa a: nombre de la persona denunciante y datos de contacto, identificación de la persona supuestamente acosadora, descripción de los hechos ocurridos, nombre de los testigos (en caso de que los hubiera), cualquier otra documentación o información complementaria o accesoria que pueda considerarse pertinente.

Una vez iniciada la investigación si la persona denunciante de acoso así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrá derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

Artículo 8.2.- Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Concejalía con competencias en materia de Personal del Ayuntamiento. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Artículo 8.3.- Tramitación.

En el plazo de cuatro días laborables desde la convocatoria de la sesión de la Comisión, con motivo del escrito de denuncia, se designará por la misma a una persona encargada de la investigación, quien iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

La persona encargada de la investigación llevará personalmente las pesquisas necesarias para determinar los hechos denunciados, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer

los actos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona de confianza que sea personal municipal de la entidad, o una persona de la representación sindical.

Si por parte de la persona presuntamente acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a) Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.
b) Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra sí mismo o a terceros.
c) Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

Artículo 8.4.- Finalización.

En el plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir de la celebración de la primera sesión de la Comisión, con motivo de la denuncia, se dará por finalizada la investigación, se elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos al Departamento de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde al citado departamento, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

Artículo 8.5.- Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

Artículo 8.6.- Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.

b) Existan dos o más víctimas.
c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona presuntamente acosadora.
d) La persona presuntamente acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la persona denunciante.
e) La persona denunciante sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
f) El estado psicológico o físico de la persona denunciante haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
g) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la persona denunciante, personas testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
h) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como persona becaria o personal en prácticas de la persona denunciante.

Artículo 8.7.- Finalización

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la persona denunciante no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la persona acosada hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso o durante el desarrollo del procedimiento de investigación, el Ayuntamiento tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrarán antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Concejalía con competencias en materia de Personal.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Artículo 8.8.- Graduación de la falta

El código de conducta de las personas empleadas públicas debe estar presidido, entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. Con este espíritu se establece el siguiente régimen de faltas las cuales podrán calificarse como leves, graves o muy graves, en consonancia con lo previsto en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

El régimen disciplinario que se especifica a continuación resulta de aplicación a todos los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Conil de la Frontera cualquiera que sea el carácter de su relación (laboral o funcionarial) y su rango, estén sometidos o no al Convenio Colectivo o a Acuerdo.

A) Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 95 del TREBEP las siguientes:

- 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. (art. 95.2b) del TREBEP)

- El acoso laboral (art.95.2.o) del TREBEP).

- Igualmente serán consideradas aquellas faltas muy graves que se dicten por Ley aprobada en Cortes Generales o por el Parlamento de Andalucía y que correspondan al ámbito del presente documento (Art. 95.2.p) del TREBEP).

B) Faltas Graves

En tanto no se cumplan las previsiones del artículo 95.3 del TREBEP, serán faltas graves las siguientes:

- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados en relación con la materia objeto del presente documento.

- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados, realizada por medio de comentarios o expresiones verbales o por medio de gestos y ademanes que, expresamente o no, supongan un rechazo o falta de respeto en relación con la matera objeto del presente documento (STS 3-6- 1982).

C) Faltas Leves

Aquellas que, en cumplimiento de las previsiones del artículo 95.4 del TREBEP, se dicten en el ámbito del presente documento.

Artículo 8.9.- Acciones a realizar cuando se ha determinado la veracidad de la denuncia de acoso.

Además de las acciones particulares que determine el Departamento de Recursos Humanos, y que requiera el caso, el Ayuntamiento se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

Con respecto a la persona acosada:

- Se ofrecerá la atención médica y psicológica que requiera.
- Se ofrecerá formación a la persona en técnicas de afrontamiento del conflicto.
- Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.

Con respecto a la persona acosadora:

- Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada. También se le informará de las consecuencias disciplinarias que conllevará su conducta.
- Establecimiento de un sistema de seguimiento que no viole sus derechos fundamentales y sobre todo su derecho a la intimidad.

Artículo 9.- Seguimiento

La Comisión recibirá información del Departamento de Recursos Humanos sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará Departamento de Recursos Humanos del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla.

Artículo 10.- Actos de Obstrucción

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se considerará infracciones muy graves y se pondrán en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos por parte de la Comisión.

El Ayuntamiento de Conil de la Frontera sancionará de forma adecuada proporcional y disuasoria este tipo de actuaciones.

Artículo 11.- Garantía de indemnidad frente a las Represalias

El Ayuntamiento y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso o presenten una queja al respecto.

Se prohíbe expresamente la adopción de represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes: Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso, contra sí misma o contra terceras personas. Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

Artículo 12.- Denuncias falsas

La presentación de denuncias con intención calumniosa se calificará como falta muy grave. Cuando realizada la investigación correspondiente la COMISIÓN frente a la violencia detecte que la denuncia presentada es claramente calumniosa y se ha presentado con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, lo pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos a los efectos disciplinarios correspondientes.

No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se hayan conseguido aportar indicios o pruebas suficientes, para constatar de forma indubitada la veracidad de la misma.

La persona denunciada en este caso, podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

Artículo 13.- Vigencia

Este protocolo tendrá la misma vigencia que los respectivos acuerdos Colectivos firmados con la representación social de las personas empleadas públicas del Ayuntamiento de Conil de la Frontera.

Artículo 14.- Evaluación

Anualmente se realizará un informe de evaluación sobre la actualización de los órganos establecidos en este protocolo (COMISIÓN) con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso. Este informe se realizará dicho órgano, y se presentará al Departamento de Recursos Humanos antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Protocolo.

ANEXO I
DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO

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 de trabajo: _____	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA
Nombre y Apellidos
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer
Datos de contacto (email, tfno....): _____
Centro/unidad donde trabaja: _____
Puesto de trabajo: _____
Relación laboral con la presunta víctima: _____

OBJETO DE LA DENUNCIA
Descripción de los hechos
Modo de acreditación: ☐ Documentalmente ☐ Mediante testigos ☐ Ninguna ☐ Otras _____

DOCUMENTACIÓN APORTADA

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS
Los datos personales facilitados mediante el presente formulario serán tratados por el Ayuntamiento de Conil de la Frontera para su participación en el proceso de selección, así como para su inscripción, si procediera en el Registro de Personal de este Ayuntamiento. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad, dirigiéndose al Ayuntamiento de Conil de la Frontera, Servicio de Atención Ciudadana del Ayuntamiento en Plaza de la Constitución,1, 11140-Conil de la Frontera, Cádiz.

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En Conil de la Frontera, a de de 20.

Firma

CONCEJALÍA DELEGADA DE PERSONAL.