

El Consejo de Administración celebrado el día dos de febrero de 2026, aprobó la adhesión de PROCASA a los siguientes protocolos aprobados por el Ayuntamiento de Cádiz en el Acuerdo regulador de Condiciones de Trabajo del personal funcional 2022-2025 publicado en el BOP nº141 del 26 de julio de 2023:

Anexo 10: “Protocolo para la prevención, detección, actuación y reparación frente al acoso sexual y por razón de sexo”.

Anexo 11: “Protocolo de actuación frente al acoso laboral”.

Anexo 12: “Protocolo de actuación frente a la violencia del trabajo”.

ANEXO 11: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

1. PREÁMBULO JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...” Asimismo reconoce que “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); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgó 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, el 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, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y las actuaciones de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b). 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, sexual y por razón de sexo (Art. 95.2.b) La disposición adicional séptima recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que “con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear al Excmo. Ayuntamiento de Cádiz la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad a los que tiene derecho toda persona trabajadora, según recoge el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, -en este caso, de las personas trabajadoras de la administración pública-, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas por la representación de trabajadoras y trabajadores públicos en el Comité de Seguridad y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, éste ha considerado oportuno el promover la elaboración del presente protocolo municipal de actuación frente al acoso laboral en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible conductas de acoso en los centros municipales de trabajo, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad sea respetada y su salud no se vea afectada, ha sido importante que el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz mediante acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 23 de febrero de 2017 haya declarado formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta 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, asimismo, ha manifestado su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico del derecho del personal de esta administración pública local a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todas las delegaciones del Ayuntamiento de Cádiz y en sus organismos autónomos, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que desde la aprobación del presente protocolo municipal de actuación frente al acoso laboral debe ser comunicado a todas las personas como miembros de la organización municipal, incluidos los organismos autónomos, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a toda la plantilla municipal, tanto al personal funcionario como al laboral y a todos los niveles de la misma, a quien se le atribuya o sea víctima de una conducta de acoso laboral.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz dotará por el presente protocolo de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptará las medidas correctoras y de protección a las víctimas. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral, dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros del Ayuntamiento de Cádiz, el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran. Los mandos deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se pondrá en marcha los mecanismos para eliminar dicha contingencia y la depuración de responsabilidades, al objeto de evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Se pondrá en marcha instrumentos preventivos por parte de la corporación, para que no aparezcan situaciones de acoso en el trabajo -publicaciones, trípticos de información sobre los riesgos, formación e información y publicidad del presente procedimiento-.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo municipal de actuación frente al acoso laboral, a implantar en la totalidad del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz y sus organismos autónomos. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de mandos intermedios y la disposición de este Protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a quienes las practiquen.

2. DEFINICIONES Y OBJETO

2.1 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos, algo más concretos, se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» -en su terminología inglesa, «mobbing»-. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo municipal de actuación frente al acoso laboral, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. 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».

2.1.1. TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos distinguir tres tipos de acoso laboral:

ACOSO DESCENDENTE. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/una superior sobre un/a o más trabajadores/as.

ACOSO HORIZONTAL. Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o un grupo de trabajadores/as. Sobre uno/a de sus compañeros/as.

ACOSO ASCENDENTE. Presión ejercida de una manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/a trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

2.1.2. FASES DE ACOSO

La situación de hostigamiento en el tiempo que supone el acoso laboral es un proceso en el que puede distinguirse varias fases:

FASE DE CONFLICTO. Aparece el conflicto con disputas personales de tipo puntual, diferencias de opinión, fricciones personales, cambiando lo que era una relación interpersonal buena o neutra a una de tipo negativo.

FASE DE ESTIGMATIZACIÓN. Comienza con la adopción por una de las partes en el conflicto, de las distintas conductas definitorias de acoso. El conflicto entre dos personas puede llegar a convertirse en un conflicto entre varias a la vez contra una sola, adoptando comportamientos hostigadores grupales.

FASE DE INTERVENCIÓN. Desde la empresa se toman medidas encaminadas a la resolución del conflicto o se toman medidas para apartarse del origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una culpabilización de la persona afectada.

Vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Se distinguen tres grados:

PRIMER GRADO. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y se mantiene en su puesto de trabajo. Hasta este momento las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

SEGUNDO GRADO. Resulta difícil poder aludir los ataques de las que se es objeto, siendo más difícil mantenerse o reincorporarse al puesto de trabajo. La familia y amistades suelen restar importancia a los hechos.

TERCER GRADO. La reincorporación al puesto de trabajo es prácticamente imposible y la víctima requiere tratamiento psicológico. La familia y las amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

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/a y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

-Que la finalidad del/la causante, como sujeto activo o en su caso tolerante del mismo, era perjudicar la integridad psíquica del/de la trabajador/a o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

-Que se le haya causado daños psíquicos o psicológicos.

-Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, para perjudicar la integridad psíquica del/la empleado/a.

-Que esta situación se haya mantenido durante un periodo de tiempo.

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

-Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica -entendiéndose ésta desde un punto de vista no laboral- 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 «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

-Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

-Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, 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, pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

-Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

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

2.1.4 ACOSO DISCRIMINATORIO

El Real Decreto legislativo 1/2003, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 62/2003 de 30 de Diciembre, 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/as basado exclusivamente en la pertenencia a grupo o categoría social distinta, tal como raza, sexo, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, afiliación política o sindical. Las citadas leyes configuran como Acoso estas conductas cuanto tengan como objetivo atentar contra la dignidad del acosado/a y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz. El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz. Y servirá de base para la negociación y aprobación del correspondiente protocolo en sus organismos autónomos.

Se procederá a su aplicación desde su aprobación y sobre hechos posteriores a la misma, no pudiendo aplicarse sobre hechos anteriores. Su vigencia renovable o modificable por la Delegación Municipal de Personal será de cuatro años. Si bien, podrán observarse modificaciones puntuales ocasionadas por la aplicación del mismo en la Subcomisión del Protocolo de Acoso Laboral del Comité de Seguridad y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1 PRIMERA FASE

3.1.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. - El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito -que en este modelo de protocolo denominaremos «Denuncia»- presentado legítimamente por:

- a- La persona presuntamente afectada o su representante legal.
- b- Delegadas/os de prevención, representantes de trabajadoras/es y/o delegaciones sindicales, en el ámbito donde aquella preste a sus servicios.
- c- El departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales.
- d- Cualquier persona empleada municipal que tenga conocimiento de una posible conducta inapropiada en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento. Asimismo, tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores en la estructura jerárquica los casos de posible acoso laboral de los que tenga constancia.
- e- Las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

En los casos b, c, d y e se deberá comunicar a la persona supuestamente acosada la iniciación del expediente, siempre que se haya corroborado el caso por parte del Comité Asesor y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el Anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia a la que se tiene acceso a través de la intranet municipal.

El escrito o modelo de denuncia debe presentarse en el Registro de la Delegación de Personal dirigido a la Tenencia de Alcaldía o Delegado/a de Personal. Toda denuncia por acoso laboral será admitida a trámite por la Delegación Municipal de Personal que deberá convocar en el plazo de 5 días hábiles al Comité Asesor para situaciones de acoso laboral, constituido al efecto -términos establecidos en el Anexo I-.

En la resolución de constitución del Comité Asesor además de nombrarse los/as miembros del mismo se designará a un/a de sus integrantes como instructor/a. Serán de aplicación a las personas miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité Asesor tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

-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. Esta negativa deberá ser motivada e implica la devolución y archivo de la documentación o denuncia, si bien la persona denunciante podrá solicitar su revisión ante el Comité Asesor.

-Iniciar la tramitación del caso, según lo previsto en este Protocolo. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el Comité Asesor podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas -tanto el personal acosado como al personal acosador-, con el fin de evitarles mayores perjuicios. En aquellos casos en los que se declare haber sufrido acoso laboral quedarán inalteradas las retribuciones que la persona acosada tenía en el puesto de trabajo de origen.

3.1.2 INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL. -

Si el Comité Asesor considera procedente iniciar la tramitación comenzará solicitando informe al Servicio de Prevención correspondiente y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso. El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales de la delegación implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, la persona técnica especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del Comité Asesor deberá asesorar a éste sobre la orientación del caso -incluida la posible necesidad de recurrir a servicios especializados, internos o externos-.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario proceder a entrevistar al personal afectado -denunciante y personal denunciado- y, posiblemente, a algunos testigos u otro personal de interés, si los 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.

En ellas, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, el Comité Asesor emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Tenencia de Alcaldía o Concejalía de Personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que se presentó la denuncia.

3.1.3 ELABORACIÓN DE PROPUESTAS RESULTANTES DEL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL. -

A la vista del informe de valoración inicial, el Comité Asesor deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona 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 aquellos casos en los que la denuncia de acoso laboral no sea admitida a trámite la persona implicada podrá solicitar la revisión de la misma mediante oficio presentado ante la Concejalía Delegada de Personal.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» 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 «mobbing», se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- 1 Si se trata de una situación de conflicto: Se activará un mecanismo de resolución de conflictos interpersonales si existe, o bien se propondrá la actuación de una persona mediadora admitida por las partes.

- 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) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el Comité Asesor informará a la Delegación de Personal quien ordenará la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación, asimismo se le dará traslado al Ministerio Fiscal.

- E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral contra la persona empleada pública pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el Comité Asesor continuará el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.2 SEGUNDA FASE

3.2.1 ACEPTACIÓN DEL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL.- La aceptación del Informe de Valoración Inicial, por parte de la Delegación Municipal de Personal por el que se determina que pueda existir presunción de acoso, motivará la continuación del procedimiento por el Comité Asesor.

3.2.2 INVESTIGACIÓN.- El Comité Asesor realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, la persona instructora elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Las delegaciones municipales, así como los organismos públicos vinculados o dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, tendrán la obligación de colaborar con el Comité Asesor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES DEL COMITÉ ASESOR. –

Finalizada la investigación del Comité Asesor la persona instructora del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Tenencia de Alcaldía o Concejalía Delegada de Personal, ésta a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales, podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por personal empleado público, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables dando traslado al Ministerio Fiscal.

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

- Si se dedujese que se trata de una situación de conflicto interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se activarán los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen o se propondrá la actuación de un/a mediador/a aceptado por las partes, o se aplicarán las medidas correctoras aconsejadas por el informe de valoración inicial.

3.3 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Tenencia de Alcaldía o Concejalía Delegada de Personal podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la persona o personas responsables, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

3.4 INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas.

4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Delegación Municipal de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada delegación o servicio municipal implicado debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, a su apoyo y, en su caso, colaborar en la rehabilitación de las mismas.

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

La Delegación Municipal de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas -Comité Asesor- y al Comité de Seguridad y Salud.

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que se ha de plantear 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. –

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

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

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales, en general.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, serán los encargados de proponer y promover en cada departamento, delegación municipal u organismo autónomo -con sus respectivos servicios de prevención- las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y la Delegación Municipal de Personal.

5.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN. –

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Delegación de Personal con la colaboración de los Servicios de Prevención municipales, deben promover y ejecutar, de manera paulatina y en función de sus capacidades organizativas, programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, como al personal de prevención de riesgos laborales, miembros del Comité Asesor, personal delegado para la gestión del acoso y representantes sindicales para que puedan reconocer, atajar e identificar los posibles conflictos en su origen y resolución de los mismos.

- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas e intolerables», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

- Organizar actividades formativas específicas para responsables involucrados/as en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por el Ayuntamiento de Cádiz en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

- Integrar los códigos éticos y los compromisos adquiridos en esta materia por el Excmo. Ayuntamiento de Cádiz, de forma transversal, en toda la formación continua.

- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

- Realizar sesiones de información para personas empleadas públicas (adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales) y sus representantes para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el modo de activar el procedimiento del Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

- Proporcionar y difundir información de la existencia del Protocolo Municipal de actuación frente al Acoso Laboral y la accesibilidad al mismo a través de la intranet municipal. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo no disponga de equipo informático se distribuirá este documento y la formación que sobre el mismo se haga a través de los tableros de anuncios repartidos por todos los centros de trabajo.

- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.

- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los/las presuntos/as acosados/as, para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

- Desde la Delegación de Personal se atenderán cuántas consultas se realicen y se proporcionará asesoramiento informativo a la plantilla municipal sobre el Protocolo Municipal de actuación frente al Acoso Laboral, preservando la intimidad de las personas.

6. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

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

- Cualquier persona empleada pública 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 persona 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 de Cádiz serán informadas de la existencia de este Protocolo municipal de Actuación frente al Acoso Laboral.

- Cuando se produzca un caso de acoso entre el personal empleado público y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún delegado/a de prevención o asesor/a en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las 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. Todas las personas 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 Excmo. Ayuntamiento de

Cádiz 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: La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

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.

ANEXO I: COMITÉ ASESOR

1. COMPOSICIÓN:

-Un/a representante de la Delegación de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz nombrada por la Jefatura de Personal.

-Una persona del Servicio de Prevención, preferentemente especialista de Ergonomía y Psicología Aplicada.

-Un/una Delegado/a de Prevención nombrada por la Junta de Personal

-Una persona designada al efecto (si el comité lo estimara necesario) tal como, licenciado en derecho, psiquiatría, psicología, prevención RRL, es decir, diferentes profesionales relacionados con la materia.

El Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Cádiz tendrá información sobre los casos que se presenten de acoso laboral.

2. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ ASESOR:

Se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. INFORMES DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES:

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Composición Comité Asesor.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.

ANEXO II: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL *

A) Conductas consideradas como acoso laboral:

-Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

-Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.

-Fijación de objetivos en plazos inalcanzables o asignación de tareas imposibles de realizar.

-Asignación de forma continuada de tareas inútiles o sin valor productivo con la finalidad de humillar al/la trabajador/a.

-Reparto de forma desproporcionada de la carga de trabajo en relación a los/as demás compañeros/as.

-No transmisión de instrucciones u órdenes necesarias para la correcta realización del trabajo. Transmisión de órdenes equivocadas o contradictorias.

-Prohibición a los/as demás trabajadores/as de relacionarse con la víctima, de facilitarle información sobre el trabajo o atribución de errores no cometidos.

-Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.

-Insultar o menospreciar repetidamente.

-Reprender a una persona reiteradamente delante de otras personas.

-Ataques a las relaciones sociales de la víctima.

Prohibir o restringir el trato de los/as compañeros/as de trabajo.

Rehusar la comunicación con la víctima. Tratarla como si no existiera (ningunearla).

Difundir rumores falsos sobre su trabajo.

Ataques a la vida privada de la víctima.

Criticar o mofarse de forma mantenida, de la vida privada de una persona.

Mofarse de las discapacidades de la persona.

Imitación de voces, gestos, con el ánimo de hacer parecer estúpida a la persona, realizados de forma reiterada y repetitiva.

Propagar rumores falsos sobre la vida personal.

-Agresiones Verbales:

Gritos, insultos o menosprecio repetido.

Amenazas verbales, coacciones o intimidaciones efectuadas de forma reiterada.

Reprender reiteradamente delante de otras personas al/la trabajador/a.

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

Existen una serie de conductas reprobables y sancionables, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del mismo. Así, 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 sean de carácter puntual, en un momento más 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 causas especificadas en la definición.

-Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

-Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

-Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.

-Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

-Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

-Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

-Conflictos personales y sindicales.

-Cuando las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, ya sean porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes, y en su caso ser sancionadas, pero no como acoso al no reunir las características esenciales de éste. Hay que resaltar que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

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

el siguiente:

El Convenio sobre discriminación y empleo 1958 (núm. 111), en el que se establece que toda política o medida examinada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería promover el trabajo decente y el respeto mutuo y promoverla igualdad de trato entre hombres y mujeres.

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), dice que un medioambiente seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo, y contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley General de Sanidad 14/1986, en su artículo 21, establece la necesidad de «promover la salud integral del trabajador».

La Directiva 89/391/CEE de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en su artículo 5 dice «El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo».

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 14.2 afirma que «el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo».

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce expresamente el derecho del personal empleado público a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de diciembre de 2006, en el que representantes de los empresarios y de los trabajadores