

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 10: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y REPARACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1.-PREÁMBULO

El acoso sexual y por razón de sexo son dos formas de violencia que se pueden manifestar en el trabajo y, además, constituyen dos de las manifestaciones más graves de la violencia de género que se pueden producir en el entorno laboral. Por tanto, son actos de opresión, discriminación y violencia que afectan sobre todo a mujeres, por el mero hecho de serlo, como manifestación de las relaciones de poder existentes conforme a los roles y expectativas de género que se han atribuido a las personas en función de su sexo. Esta coyuntura ha dado lugar que el acoso sexual y por razón de sexo sean actos que hayan estado naturalizados e invisibilizados dentro del entorno laboral a lo largo del tiempo, a pesar de que dichos actos supongan una violación flagrante de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

El acoso sexual o por razón de sexo es cualquier comportamiento, verbal o físico, que sea de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de la persona, que tiene lugar con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por tanto, son comportamientos o hábitos que tienen consecuencias no solo en el aspecto laboral, sino también en la cotidianidad de las personas afectadas. En este sentido, puede producirse baja productividad, absentismo, desmotivación, miedo, ansiedad, insomnio, problemas de comunicación, aislamiento, irritabilidad, escasa concentración, etc.

El Ayuntamiento de Cádiz, asumen que el acoso sexual y por razón de sexo supone un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por tanto, no permitirá ninguna situación que suponga un menoscabo de la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo de cualquier persona trabajadora, comprometiéndose a elaborar y ejecutar un conjunto de herramientas orientadas a la prevención y detección de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, así como un procedimiento que canalice las denuncias y/o reclamaciones que formulen las personas que, en algún momento, pudieran hallarse ante este tipo de situaciones.

Este Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo tiene como objetivo crear, mantener y fomentar un espacio laboral digno para todas las personas. Asimismo, se constituye como un instrumento de carácter informativo que facilita la detección y abordaje de estas formas de violencia de género existentes en el ámbito laboral.

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto; en virtud de ello, el Ayuntamiento de Cádiz asume que todas las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad, integridad e intimidad del personal trabajador, por lo que prohíbe y rechaza cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral, así como en las relaciones derivadas del mismo. En este sentido, hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y facilitar los medios precisos para impedir su manifestación.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con el mismo, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. En especial, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para sensibilizar, prevenir y evitar este tipo de actitudes y comportamientos. En su caso, deben garantizar la detección, actuación y eliminación de cualquier situación de acoso, así como proporcionar asistencia y atención integral a las personas afectadas.

En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier actitud, práctica, comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones establecidas en este Protocolo y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.-OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se plantean como objetivos específicos del Protocolo los siguientes:

Informar, formar y sensibilizar a la plantilla municipal, incluyendo toda la estructura jerárquica, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

Establecer una estructura específica y determinar procedimientos de intervención y acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad, siempre dentro de los plazos establecidos.

Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas, así como la atención integral de las personas afectadas.

Aplicar las medidas necesarias para la protección de las personas afectadas y la eliminación de actitudes, prácticas o comportamientos de acoso. En su caso, se sancionará a las personas que han ejercido algún tipo de acoso.

Asegurar, en todo momento, la confidencialidad del procedimiento y el derecho a la intimidad de las personas involucradas.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo responde a la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en el Ayuntamiento de Cádiz.

Por consiguiente, será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica o la duración de su relación laboral. De modo que se incluyen los cargos políticos, el personal directivo o similar. También se aplicará a la ciudadanía usuaria de los servicios del Ayuntamiento.

Asimismo, el ámbito de aplicación incluye a cualquier persona que, aun bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios en el Ayuntamiento. Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Retribuciones o la Dirección General competente por razón de la materia, de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. En este caso, debe haber una colaboración, coordinación y comunicación recíproca y discreta del caso entre el Ayuntamiento de Cádiz o su sector público institucional y la empresa, con la finalidad de determinar cada parte la aplicación del respectivo procedimiento y ejecutar las medidas preventivas y correctoras que se consideren oportunas.

Igualmente, se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el Ayuntamiento de Cádiz, incluidas las funciones sociales ligadas a ellas, viajes o cualquier otra relacionada con el ámbito laboral, así como durante la realización de proyectos en los que participe.

El presente protocolo servirá de base para la negociación y aprobación del correspondiente protocolo en sus organismos autónomos.

5.- MARCO NORMATIVO

5.1. Ámbito Internacional y Comunitario Dentro del extenso marco normativo internacional, este Protocolo se fundamenta en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y determina que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna. En el Art. 11, se establece que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otra parte, los artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) definen la violencia contra la mujer incluyendo de manera específica el acoso y la intimidación sexual en el trabajo.

Asimismo, se basa en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo contra la discriminación en el empleo, en el que se aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación nº 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

En el ámbito comunitario, se basa en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), que determina en el Art. 21, la prohibición de cualquier discriminación y, en concreto, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual. En este sentido, hace mención expresa a la libertad profesional y derecho a trabajar en el Art. 15.

Siguiendo esta línea, se atiende a lo establecido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en la cual se recoge la prohibición en toda la Comunidad Europea de cualquier discriminación, directa y/o indirecta, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, reconoce como forma de discriminación cualquier actitud de acoso por algunos de estos motivos.

Conforme a la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación, la formación y la promoción profesional, y a las condiciones laborales, considera en el Art. 2 la definición y prohibición del acoso.

Asimismo, la 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 materia de trabajo y ocupación, recoge de manera expresa que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo constituyen una discriminación y, en consecuencia, deben ser prohibidas y sancionadas.

En esta línea, también se ha tenido en cuenta la 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, recoge un "código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual".

Por último, se hace referencia al Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (conocido como Convenio de Estambul), que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014. Dicho Convenio tiene por objeto la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia, así como prevenir y erradicarlas. En este sentido, hace mención expresa del acoso sexual como una de las violencias frente a las que adoptar medidas legislativas o de cualquier otro tipo para prevenirla y removerla como obstáculo existente para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

5.2. Ámbito Nacional La Constitución Española, dentro del Título Primero, "De los Derechos y Deberes Fundamentales" declara en el artículo 10 que «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 son fundamento del orden

político y de la paz social». Igualmente, en su artículo 14 establece 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 artículo 15 reconoce como derecho fundamental que «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». El artículo 18.1 recoge que «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen».

El artículo 35.1 de nuestra Norma Fundamental establece 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».

Además, la Constitución en su artículo 9.2., dispone que «Corresponde a los poderes públicos 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». El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 62 y en su Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el actual 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, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: «el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral».

El artículo 53 de este Texto Refundido, recoge como Principios éticos de los empleados públicos, entre otros: «1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En el título VII del citado Texto Refundido, relativo al régimen disciplinario, establece en el artículo 95.2.b) 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», calificando igualmente como falta muy grave el acoso laboral en el artículo 95.2.o.).

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, recoge en el apartado XXIX de su Preámbulo que: «También dentro de los delitos contra la libertad, se introduce un nuevo tipo penal de acoso que está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no podían ser calificadas como coacciones o amenazas. Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento».

Igualmente, en el preámbulo del Código Penal, nº XI, se señala que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». 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». Así, el artículo 173, establece 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».

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción, se apoyan en los derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras, 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: a la ocupación efectiva; a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Al respeto de su intimidad y a 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.

Igualmente, 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. En esta línea, cabe mencionar el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, referido a la coordinación de actividades empresariales.

Por último, se hace referencia al Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

5.3. Ámbito Autonómico: A nivel Andalúz, el Estatuto de Autonomía para Andalucía afirma en el artículo 10.2. que la Comunidad Autónoma favorecerá la efectiva igualdad del hombre y de la mujer en Andalucía y, en el artículo 16, determina que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género.

A partir de este, la Comunidad autónoma de Andalucía ha asumido diversas competencias en materia de equidad de género y también en la eliminación de las violencias contra las mujeres, que han tenido como resultado la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en la que se dispone que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Por ende, se asume que son conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Asimismo, hace referencia a la necesidad de incluir material para la sensibilización y prevención en la materia.

Junto con esta, se encuentra la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que ha sido recientemente modificada para incorporar todas las novedades dispuestas en el Convenio de Estambul de 2011, como por ejemplo la consideración del acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral como acto de violencia de género y, por tanto, la posibilidad de acreditar a las trabajadoras afectadas como víctimas de esta lacra social.

5.4. Ámbito Local En relación con el ámbito local, por un lado, se destaca la Ordenanza Municipal de Fomento de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y erradicación de la violencia de género en el municipio de Cádiz (Publicada en BOP de Cádiz núm. 190 del 1 de octubre de 2009), cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

6.- DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en su Art. 7., el cual establece lo siguiente: “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.”

Por otra parte, el Art.2.2. de la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ellas, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conforme a la Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

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

Acoso por razón de sexo es 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. 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.

6.1. Tipos de acoso

TIPO LEVE

Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinosos.

Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.

Gestos obscenos.

Gestos y miradas insinuantes.

TIPO GRAVE

Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

Contacto físico innecesario, rozamientos.

Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de sexo.

Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto de la persona trabajadora por razón de sexo.

Impartir órdenes contradictorias y, por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente, cuando se realiza sobre una persona por razón de sexo.

Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de sexo.

Preguntas sobre la vida sexual de las personas trabajadoras.

Insinuaciones sexuales.

Petición abierta de relaciones sexuales.

Presión tras una ruptura sentimental.

TIPO MUY GRAVE

Demandas de favores sexuales cuando están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

Impartir órdenes vejatorias, cuando se realiza sobre una persona por razón de sexo.

La orden de aislar e incomunicar a una persona, realizada por razón de sexo.

La agresión física, realizada sobre una persona por razón de sexo.

Adopción de represalias contra las personas que denuncian, atestiguan, etc. una posible situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados.

Acorralamientos, asaltos sexuales.

Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y por razón de sexo, se establecen las siguientes actuaciones:

7.1. Comunicación, difusión y puesta en comunicación

a) Realizar una comunicación directa personalizada a todas y cada una de las personas afectadas, dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, por correo postal o correo electrónico, con la información referente al acuerdo de aprobación, el contacto para la queja o denuncia y los procedimientos de consulta, denuncia y actuación.

b) Publicar el Protocolo en la intranet del Ayuntamiento de Cádiz, así como en su página web, con carácter permanente y de manera visual y accesible. Un aspecto destacado será el contacto y procedimiento para la realización de la queja o denuncia.

c) Difundir el Protocolo, junto con un resumen amplio y con las referencias fundamentales, en el correo de todo el personal trabajador del Ayuntamiento de Cádiz, de manera periódica.

d) Presentar el Protocolo en reuniones de trabajo específicamente convocadas a este efecto. Estas reuniones informativas pueden ser de carácter general o específicas.

e) Realizar una campaña de sensibilización e información sobre el acoso sexual y por razón de sexo con carácter anual.

f) Incorporar el presente Protocolo en la información, pauta, documentación y procedimientos de acogida del nuevo personal que se incorpora a trabajar por primera vez en el Ayuntamiento de Cádiz.

g) Proporcionar materiales divulgativos, de forma continuada y sistemática en, la Delegación de Salud, la Delegación de Personal y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los sindicatos correspondientes.

h) Entregar el presente Protocolo a toda empresa que se contrate o subcontrate, así como al personal trabajador autónomo que se relacione con el Ayuntamiento de Cádiz.

7.2. Formaciones

a) Realizar una formación general sobre el acoso sexual y por razón de sexo, sus causas, consecuencias y las formas de hacerle frente, incluyendo información sobre el presente Protocolo y el contacto de la Asesoría Confidencial. Esta formación se realizará con carácter anual, ya sea presencial o virtual.

b) Realizar formación específica dirigida a todo el personal de Ayuntamiento de Cádiz, sobre equidad de género, derechos fundamentales y, en concreto, sobre prevención, identificación y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo.

c) Realizar formación específica y especializada con las personas implicadas en el procedimiento de actuación frente posibles casos de acoso, ya sea personal técnico o mandos y responsables de equipos.

Dicha formación versará sobre el procedimiento informal y formal del presente Protocolo y proporcionará un conjunto de habilidades y pautas para hacer entrevistas con las personas afectadas y los presuntos acosadores, determinar la existencia y gravedad del acoso y proponer medidas de reparación.

7.3. Evaluación y seguimiento de las medidas de prevención. Las delegaciones de Personal y de Salud podrán realizar todos los seguimientos periódicos que consideren oportunos para cumplir las previsiones y los plazos establecidos en este Protocolo con respecto a las medidas de prevención determinadas, aun cuando no se haya detectado ningún caso y no se haya producido activación alguna del procedimiento de actuación.

8.- GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Desde el momento en el que se produzca la recepción de la queja o denuncia de un posible caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como durante el transcurso del procedimiento de investigación, se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

-Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, así como de cualquier procedimiento de investigación de acoso que se esté desarrollando o haya finalizado. Para garantizar la confidencialidad, desde el momento en que se formule la queja o denuncia, se asignará un código alfanumérico que se utilizará para identificar el caso de acoso. Todo el personal que intervenga deberá firmar un documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información.

-Respeto y protección de la dignidad de las personas: las actuaciones deben realizarse con el debido respeto a las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable o discriminatorio. Especialmente relevante será el tratamiento de la persona denunciante con la finalidad de reducir la victimización secundaria, por lo que se mantendrá informada en todo momento y recibirá la atención integral del equipo multidisciplinar de violencia de género de la Fundación Municipal de la Mujer, que consta de unidad jurídica, psicológica y social. La organización deberá adoptar las

medidas pertinentes para evitar un trato inadecuado. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

-Diligencia y celeridad: la investigación y resolución sobre el caso de acoso se llevarán a cabo con profesionalidad, diligencia y celeridad, de modo que el procedimiento debe ser completado en el menor tiempo posible respetando todas las garantías y los plazos establecidos en el presente Protocolo.

-Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo y respetuoso para todas las personas afectadas.

-Las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

-Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias y/o las amenazas de las mismas contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual y por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales que estimen oportunas.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o con dolo de causar un perjuicio a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar su veracidad.

9.- ESTRUCTURAS Y PERSONAL PARA EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Las estructuras para garantizar el desarrollo adecuado de proceso de elaboración, y posteriormente la implementación y seguimiento del protocolo son las siguientes:

9.1. Comisión directiva de impulso y contraste.

La Comisión directiva de impulso, seguimiento y contraste continuo estará conformado por el/la concejal/a de Feminismos y LGTBIQ+, el/la concejal/a de Personal y el/la concejal/a de Salud, teniendo la responsabilidad de elaboración del protocolo como de su difusión, aplicación, seguimiento y evaluación periódica. Sus funciones son las siguientes:

-Nombrar a las personas integrantes de la Comisión Técnica multidisciplinar, Asesoría Confidencial y el Comité de Investigación.

-Impulsar y validar el seguimiento periódico de la aplicación del protocolo.

-Evaluar los resultados de las medidas preventivas desarrolladas y de las actuaciones realizadas en los casos de acoso detectados.

Impulsar la actualización y mejora del protocolo.

9.2. Comisión Técnica multidisciplinar de elaboración.

La Comisión Técnica multidisciplinar estará integrada por el personal y de la Delegación de Personal que estuviera implicado en el proceso de elaboración del protocolo y contará con la presencia de, al menos, un/a representante sindical. Sus funciones son las siguientes:

-Desarrollar las medidas preventivas establecidas en el presente Protocolo.

-Hacer el seguimiento periódico de la aplicación del Protocolo, tanto del desarrollo de las medidas preventivas como de la puesta en marcha de los procedimientos formal e informal.

9.3. Asesoría Confidencial.

Se denomina Asesoría Confidencial al grupo de personas multidisciplinarias competentes para la recepción de denuncias e iniciación del procedimiento informal y/o formal según el presente Protocolo. Estará compuesta por un/a Técnico/a en igualdad, un/a Técnico/a de personal o recursos humanos, un/a Delegado/a de prevención de riesgos laborales, y además en su caso podrá contar con un/a asesor/a que será un/a Técnico/a de Prevención en la especialidad de riesgos Psicosociales. Todo/as ello/as deberán recibir formación sobre equidad de género y acoso sexual y por razón de sexo, así como de cualquier aspecto relacionado con el presente Protocolo. En cualquier caso, podrán optar a formar parte de la Asesoría Confidencial el personal municipal que tenga la formación y condiciones requeridas para desempeñar las funciones encomendadas por este Protocolo.

La Asesoría Confidencial estará compuesta por un máximo de tres personas respetando en cualquier caso la paridad.

La identidad de las/os Asesoras/es Confidenciales se dará a conocer a toda la plantilla del Ayuntamiento de Cádiz, así como la forma en que se podrá contactar con las mismas, creándose un correo específico que se utilizará como canal de quejas o denuncias. Sus funciones serán las siguientes:

-Dar información sobre el presente protocolo a las personas que lo soliciten.

-Recibir las quejas o denuncias de un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo.

-Informar a la persona denunciante sobre sus derechos y formas de actuación posibles.

-Realizar un análisis exhaustivo de los hechos denunciados para confirmar su veracidad, garantizando la confidencialidad de las personas implicadas y en la mayor brevedad posible.

-Adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo (no admitir a trámite, iniciar el procedimiento informal o iniciar el procedimiento formal).

-Desarrollar el procedimiento informal según lo previsto en este protocolo.

-Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible.

-Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información a la Comisión Directiva de impulso y contraste.

-Emitir una memoria anual que incluya el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como indicadores sobre las medidas preventivas que se recogen en este protocolo.

9.4. Comité de investigación

Es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento formal de resolución de denuncias por presunto acoso sexual y por razón de sexo. Estará compuesta por un/a Técnico/a en igualdad, un/a Técnico/a de personal o recursos humanos, un/a Delegado/a de prevención de riesgos laborales, y además en su caso podrá contar con un/a asesor/a que será un/a Técnico/a de Prevención en la especialidad de riesgos Psicosociales. La

Comisión directiva de contraste e impulso determinará la constitución del Comité de Investigación y nombrará a una de ellas como tramitadora. Se respetará en cualquier caso la paridad entre los miembros del Comité.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por profesionales expertos/as en distintas materias relacionadas con la situación presentada. Asimismo, las personas que integran el Comité de Investigación recibirán la formación necesaria en equidad de género. La formación incluirá aspectos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, junto con aquellos directamente relacionados con el presente Protocolo.

Sus funciones serán las siguientes:

-Dar audiencia a la persona denunciante.

-Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.

-Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual y/o por razón de sexo.

-Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas a los órganos competentes.

-Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada, así como a la persona afectada de la situación de acoso en caso de que no se personase como denunciante.

-Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas en el informe de valoración.

-Resolver las alegaciones presentadas.

-Informar anualmente a la Comisión directiva de impulso y contraste de las acciones llevadas a cabo.

9.5. Sustituciones en la Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual y/o por razón de sexo, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona denunciante como por la denunciada.

Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o por causas de fuerza mayor, la Comisión Directiva de contraste e impulso nombrará a una de las personas encargadas de las sustituciones para dicho caso en concreto, con el objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta debe acreditar conocimientos suficientes o, en su caso, recibir la formación necesaria en relación con la equidad de género, así como de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se incluirá formación relacionada con la aplicación del presente Protocolo.

9.6. Nombramiento

La Comisión Directiva de impulso y contraste nombrará las personas integrantes de la Comisión Multidisciplinar de elaboración, la Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación, así como a dos personas que se encargarán de sustituir en los casos establecidos en el apartado 9.5. del presente Protocolo.

10.- PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

En el presente Protocolo se distinguen dos tipos de procedimientos estructurados y sistematizados de actuación: informal y formal.

Por un lado, el procedimiento informal permite realizar consultas, pedir información sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo y sobre el Protocolo, recibir quejas de casos de tipo leve y, en aquellos casos en los que resulte necesario, presentar la denuncia correspondiente. Por otro lado, el procedimiento formal tratará de ofrecer respuesta a las denuncias presentadas por escrito, a través de la consecuente investigación, aplicación de medidas cautelares pertinentes y el dictamen final correspondiente.

Ambos procedimientos se fundamentan en todas las garantías establecidas, sobre todo, en la credibilidad de las personas afectadas, la confidencialidad de todo el procedimiento y el respeto a todas las personas implicadas. Ambos procedimientos se pondrán en marcha a petición de la víctima o de la unidad de actuación correspondiente.

10.1. Presentación de la queja o de la denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere afectada por un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de dichas situaciones, podrá presentar queja o denuncia, tanto verbal como escrita, en el Servicio de Personal del Ayuntamiento de Cádiz.

Cuando la solicitud se presente por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por parte de algún/a integrante de la Comisión Directiva de impulso y contraste, Comisión Técnica Multidisciplinar de elaboración, Asesoría Confidencial y de la Comisión de Investigación, la presunta persona afectada deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la queja o denuncia y poder intervenir conforme al presente Protocolo. En caso de que no sea ratificada, se podrá actuar de forma preventiva y, por ende, se podrá evaluar los riesgos y realizar campañas de concienciación o formaciones en el sector donde presuntamente se hayan producido las situaciones de acoso.

En caso de queja verbal, para dar inicio al procedimiento formal se recabará la queja o denuncia en un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante.

Con la finalidad de preservar la identidad de las partes implicadas, la Asesoría Confidencial asignará un código alfanumérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

10.2. Análisis inicial de la Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial realizará un breve análisis de los datos del caso para recopilar indicios de veracidad con respecto a la queja o denuncia. El punto de partida será la credibilidad de quien ha presentado la queja o denuncia y se protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas implicadas.

Como conclusión de este primer análisis, la Asesoría Confidencial podrá:

- No admitir a trámite dicha queja, si se considera que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se informará a la persona denunciante de los motivos por los que no se tramitará la queja. Se informará por escrito a requerimiento de la persona denunciante.

- b) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o por razón de sexo y dar comienzo al procedimiento informal.
- c) Identificar la situación expresada como un acoso sexual o por razón de sexo grave o muy grave, y proponer comienzo al procedimiento formal.
- d) En caso de iniciarse procedimiento informal o formal, y si lo estima conveniente con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de las personas denunciante, propondrá a la Delegación de Recursos Humanos, junto con la dirección pertinente, la aplicación de medidas cautelares, con especial atención a la separación de la presunta persona afectada y de la persona denunciada.
- e) Una vez realizada la queja o denuncia, incluso sin haber iniciado el procedimiento informal o formal, si la presunta persona afectada lo considera oportuno, se le ofrecerá atención integral multidisciplinar (psicológica, jurídica y social) del equipo de atención del Organismo Autónomo Fundación Municipal de la Mujer para reducir las consecuencias negativas derivadas de la situación de acoso.

10.3. Procedimiento informal

En caso de iniciarse el procedimiento informal, la Asesoría Confidencial recopilará información y declaraciones de quién considere necesario.

Comprobada la situación y determinado el grado de acoso, así como el conocimiento de este en el entorno y las circunstancias adyacentes, la Asesoría Confidencial deberá reunirse con la persona contra la que se ha presentado la queja con el objeto de informarle de la queja y transmitirle que, en caso de reiterarse su comportamiento, se procederá a la tramitación de la denuncia y del procedimiento formal.

En los supuestos en que de las actuaciones realizadas se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos.

El Procedimiento Informal tratará de resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. De este modo, y como resultado de las comprobaciones realizadas, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.
- b) La Asesoría Confidencial propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal. En este supuesto se procurará la protección suficiente de la persona afectada y de la denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto la separación temporal laboral de ambas personas, si fuera necesario.

La Asesoría Confidencial dará conocimiento del resultado del procedimiento informal al Comité de Asesoramiento y si fuera necesario a la Delegación de Personal. El Procedimiento Informal se resolverá a la mayor celeridad posible a partir de la presentación de la denuncia.

10.4. Procedimiento formal

Cuando las actividades denunciadas sean valoradas por la Asesoría Confidencial, como graves o muy graves, o no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal o se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada, o cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal, se dará inicio al procedimiento formal.

Estos casos se trasladarán a la Comisión Directiva de impulso y contraste y esta convocará a la Comisión de Investigación.

Posteriormente, la Asesoría Confidencial citará a la Comisión de Investigación con los que deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas desde el nombramiento, para dar cuenta de los hechos y trasladar el informe del procedimiento informal si hubiera existido, así como la denuncia recabada por escrito.

La Comisión de Investigación notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada y se le citará por escrito, con fecha y hora, en los 5 días hábiles siguientes a la notificación, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión de Investigación utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera. En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

La Comisión de Investigación elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:
- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

- c) Indicios claros de posible acoso sexual y/o por razón de sexo; cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia del acoso mencionado, la Comisión de Investigación instará a la Delegación de Personal la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas (traslado de centro de trabajo, suspensión de funciones, etc.) para corregir la situación.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que la

persona acosadora y la afectada no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, que será resuelto sin que suponga una mejora o un detrimento en sus condiciones laborales.

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciada y a la persona afectada. Esta última podrá alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

Se trasladará el resultado de la investigación a la dirección del área donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, a la Delegación de Personal, al Comité Directivo de impulso y contraste, al Comité Técnico Multidisciplinar de elaboración, a la persona presuntamente acosadora y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, tendrá una duración máxima de 30 días laborales, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días laborales, de manera improrrogable.

10.5. Resolución de alegaciones.

La Comisión de Investigación podrá recibir alegaciones por la persona denunciante y/o denunciada durante los cinco días siguientes a la conclusión del procedimiento formal. Una vez presentadas alegaciones se acordará rechazarlas o continuar con el procedimiento para comprobar la veracidad de estas y su impacto en el esclarecimiento de los hechos, en un plazo máximo de cinco días laborales.

Una vez realizado el procedimiento de investigación subsiguiente a las alegaciones, se atenderá a la información complementaria que pudiera existir, con el fin de determinar si finalmente se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como resultado de este proceso podrá:

- a) Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- b) Modificar la resolución anteriormente adoptada. En este caso, la Comisión de Investigación instará a la Delegación de Personal la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Además, trasladará la resolución a las personas implicadas.

10.6. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, hasta que se produzca la finalización del procedimiento formal y cuando existan indicios suficientes de la existencia de la situación de acoso, la Comisión de Investigación puede proponer a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la persona afectada y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas no podrán suponer para la persona afectada, en ninguna circunstancia, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar consista en la separación de la persona afectada y la persona acosadora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la primera quien decida si el traslado lo realiza ella o la persona acosadora. La jefatura de servicio o dirección debe facilitar que la separación se realice lo más rápido posible.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La presentación de una denuncia o querrela ante la jurisdicción competente supondrá la suspensión del procedimiento iniciado a través del presente Protocolo, siendo obligatorio ponerlo en conocimiento de la Asesoría Confidencial y/o de la Comisión de Investigación.

Además, si se consideran que los hechos sobre los que se ha tenido conocimiento durante el procedimiento pudieran ser constitutivos de delito o se hallaran otros supuestos que no estuvieran relacionados directamente con el objeto de la indagación, pero que también pudieran ser constitutivos de delito, se pondrá en conocimiento de la Jurisdicción competente.

En ambos casos, la suspensión del procedimiento no implicará que las medidas cautelares adoptadas se anulen o suspendan.

Asimismo, la citada suspensión del procedimiento se realizará sin perjuicio de la incoación del expediente disciplinario que corresponda; y si del estudio de los hechos se dedujera que estos pueden ser constitutivos de infracción administrativa se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

En este contexto, el procedimiento podrá ser retomado o no, según proceda, conforme a lo que se resuelva por los órganos competentes.

DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.