

CERTIFICADO

Expediente nº:	Órgano Colegiado:
PLN/2022/1	El Pleno

**Octavio Manuel Fernández Hernández, EN CALIDAD DE SECRETARIO DE ESTE ÓRGANO,
CERTIFICO:**

Octavio Manuel Fernández Hernández, Secretario General del Ayuntamiento de Candelaria, en virtud de la función de fe pública del artículo 3.2 f) del Real Decreto Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, certifica que el Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2022, adoptó el siguiente acuerdo:

5.- Expediente 7678/2021. Propuesta de la Concejala delegada de Servicios Sociales de 20 de octubre de 2021 al Pleno para la aprobación del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria.

Consta en el expediente Informe Jurídico emitido por Doña Helena Larrinaga Doval, que desempeña el puesto de Técnica de Administración General, del 12 de noviembre de 2021, y fiscalizado favorablemente por D. Nicolás Rojo Garnica Interventor Municipal, del 12 de noviembre de 2021, del siguiente tenor literal:

“INFORME

Visto el expediente antedicho, el funcionario, Doña Helena Larrinaga Doval, que desempeña el puesto de trabajo de Técnico de Administración General debidamente fiscalizado favorablemente por el Interventor Municipal, emiten el siguiente informe:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Consta Acta número 1. (y anexo al Acta) De Constitución de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento



de Candelaria, de 9 de abril de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Segundo. - Consta Acta número 2 de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 28 de abril de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Tercero. - Consta Acta número 3 de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 25 de mayo de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Cuarto. - Consta la comunicación de baja como delegado sindical representante del personal funcionario por parte de D. Guillermo Rodríguez Febles.

Quinto. - Consta Oficio, suscrito por el Concejal Delegado de Recursos Humanos con fecha 2 de agosto de 2021, dirigido a la Junta de Personal en solicitud de designación de un representante de los funcionarios en sustitución del representante que presentó su baja, conforme se expresa en antecedente anterior.

Sexto. - Consta Instancia, suscrita por Doña Jessica Castillo Betancor, como representante sindical del sindicato CSIF en el Ayuntamiento de Candelaria, por la que presenta la designación de D. Víctor Miguel García Hernández, como representante funcionario, para el trámite del expediente "Plan para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Séptimo. - Consta Acta número 4 (Acta final) de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 24 de agosto de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores. Aprobándose en dicha acta, por unanimidad "el tercer y último borrador del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria". Asimismo, consta en el expediente el Borrador Protocolo Acoso Ayto. Candelaria.

Octavo. - Consta Propuesta suscrita, con fecha 20 de octubre de 2021, por la Sra. Concejala Delegada de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad que literalmente dispone:



“PROPUESTA DE LA SRA CONCEJALA DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y SANIDAD

A la vista de que la igualdad es un principio jurídico reconocido universalmente por la normativa internacional y estatal, y que, en el ámbito laboral, entre otros, este reconocimiento no es real.

Considerando que el entorno laboral es, en ocasiones, escenario de desigualdad discriminación, vulneración de derechos fundamentales de la persona, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se hace necesario establecer mecanismos que combatan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Visto que el Ayuntamiento de Candelaria, en el desarrollo de su actividad, adquiere el compromiso de contribuir con la erradicación de la práctica discriminatoria y promover un ámbito laboral seguro, promoviendo la elaboración de un instrumento en el que se defina el procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o machista, a la vez que establece los itinerarios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

En base a ello, se inicia expediente para la elaboración del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA”.

Considerando que para la elaboración de dicho Protocolo se estableció un procedimiento de negociación entre la Entidad y la Representación Sindical, en aplicación de lo establecido en el art. 48 de la LOI 3/2007 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, derivados de las condiciones de la organización y ordenación del trabajo (art.4.7.c).

Habiendo constituido la Comisión Negociadora para la elaboración del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, y celebradas varias reuniones, siendo la



última el pasado 24 de agosto del presente, se aprueba por unanimidad el texto definitivo, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral las personas trabajadoras tienen derecho 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, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen. Las situaciones de ansiedad que sufren las personas trabajadoras que ven lesionados sus derechos conducen a situaciones de absentismo, cambio de empleo, y afectan directamente a la eficacia de las empresas.

Por otra parte, las situaciones de acoso sexual son obstáculos para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y por tanto han de ser aplicadas medidas en todas las empresas para garantizar y mejorar dicha integración.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los/as españoles/as la dignidad de la persona, (artículo 10), así como 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), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); 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 promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o), actualmente en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su art. 95.2.o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente 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, 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”.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. 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.

Este protocolo de prevención y actuación se encuadra además en dos ámbitos normativos previos que tienen 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 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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.

Con este Protocolo se da cumplimiento además a los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece , en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

Todas las personas que trabajan en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, en adelante LA ENTIDAD, pueden desempeñar un cometido muy importante para impedir todo comportamiento ofensivo hacia una o varias personas, y hacer que se considere inaceptable. Con esta finalidad, la Comisión negociadora trabajará en la concienciación del personal al servicio de esta Administración, con el fin de formar en aras a la detección de esta clase de conductas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promoviendo la tolerancia cero contra conductas ofensivas y/o degradantes dentro de la Entidad.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, de acuerdo con la normativa constitucional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de



prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; comprometiéndose de acuerdo con los siguientes principios.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todo el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, garantiza como principios básicos del centro de trabajo EL RESPETO, LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE QUEJA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DECLARANDO EXPRESAMENTE QUE NO SE TOLERARÁN CONDUCTAS IRRESPECTUOSAS O DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- Como correlato de lo anterior, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal funcionario, interino, laboral, eventual y directivo que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Todas las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.



- EL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la comunicación de la presente declaración de principios al personal de la Entidad, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
- EL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente protocolo, la expresión sujeto protegido se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, incluyendo cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas formativas, reuniones...) y a cualquier persona cuya relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA haya concluido, e invoque alguna de las causas de acoso anteriores como motivo de la extinción de la relación laboral, en los plazos que procedimentalmente correspondan.

La responsabilidad de la ENTIDAD incluye:

- La protección al personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- La protección a personas externas vinculadas al AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, aunque no tengan vínculo laboral directo.

En el supuesto de que las situaciones amparadas por este procedimiento afectasen a personal subcontratado y/o autónomo, se procederá a la notificación fehaciente a la persona o personas responsables de la subcontrata y/o personal autónomo para que procedan a la activación de su procedimiento interno de prevención del acoso.

4. CONCEPTO Y DEFINICIONES

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:



- a. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- b. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- c. La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- d. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

*“La expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)*

*“La expresión **violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)*

4.1. ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, constituye **ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de un superior jerárquico como de otro trabajador, e incluso, por parte de terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral, aunque no se produjese de forma reiterada ni sistemática.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, **se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:**



- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
- Invitaciones obscenas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre apariencia o con algunas observaciones sugerentes y desagradables, que son rechazadas por quien se ve obligada a escucharlas.
- Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, caricias, etc.).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que a la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos. En este último caso, se considerará una conducta agravatoria si la víctima ha expresado su disconformidad ante dicho comportamiento.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la LOI 3/2007, se considera **acoso por razón de sexo**, también denominado acoso por razón de género, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y 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**.

La expresión “**violencia y acoso**”¹ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico,

¹ *Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso*



sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

La expresión “**violencia y acoso por razón de género e identidad**”² designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Algunos ejemplos que pueden ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

² Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso



- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

4.3. ACOSO MORAL³

La Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Por tanto, este tipo de acoso puede darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09): ***“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.***

³ También llamado *mobbing*



CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL	CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL
<p>ABUSO DE AUTORIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique. - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan. - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. - Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes. <p>TRATO VEJATORIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a. - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas. - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. <p>ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis TRLISOS) cuando está motivado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creencias políticas y religiosas de la víctima. - Ataques por motivos sindicales. - Sexo u orientación sexual. - Mujeres embarazadas o maternidad. - Edad, estado civil. - Origen, etnia, nacionalidad. - Discapacidad. 	<p>(SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. - Actos puntuales discriminatorios (Art.8.12 TRLISOS) - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios 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 su trabajo. - Conflictos personales y sindicales.

No obstante, cualquier conducta susceptible de poder ser calificada como intimidatoria, será tratada a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como **medidas preventivas de acoso**, las siguientes:



1.- **Sensibilizar a todo el personal** tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2.- **Divulgar los principios** enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas legalmente y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda al personal que ocupa cargos de responsabilidad.

3.- **Difundir el presente Protocolo**, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de LA ENTIDAD el contenido del mismo.

4.- **Formación:** LA ENTIDAD, se compromete a que su personal, reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Así mismo, se proporcionará una formación general al personal con responsabilidad, que les permita identificar los factores que contribuyen a impedir que se produzcan situaciones de acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Hacer a todo el mundo consciente de su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidad.
- Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.
- Es necesario que todo el mundo tenga claro que tienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.
- Identificar una situación de acoso y conocer el Protocolo.
- Tolerancia cero ante situaciones de violencia en los entornos de trabajo.



6. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

En caso de que se produzca una situación de acoso en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia ENTIDAD.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo de este Procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

6.1 ASESOR/A EXTERNO/A Y COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Ante la recepción de una denuncia por acoso se iniciará un procedimiento de investigación interno, que será tramitado por la persona asesora externa contratada por la Entidad, preceptivo y con carácter previo al inicio del procedimiento de instrucción que será tramitado por la Comisión Instructora de Acoso.

6.1.1 ASESOR/A EXTERNO/A

Ante la recepción de una denuncia por acoso, la persona asesora externa contratada por la Entidad como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia, iniciando la investigación.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe sobre el caso investigado en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, confirmando o no la queja o denuncia, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la Comisión Instructora, en su caso, a que adopte las medidas que correspondan.

La persona asesora externa implicada en el proceso deberá actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A la persona asesora externa que investigue el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones por parte del personal de la Entidad conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente



disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones y obligaciones principales de la persona asesora externa son:

- Investigar las quejas o denuncias de presuntas situaciones de acoso que le traslade la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso de la Entidad.
- Elaborar un informe con las conclusiones pertinentes que entregará a la Comisión Instructora de Acoso.
- Recomendar, si fuese necesario, medidas cautelares a la Comisión Instructora de Acoso.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la investigación pertinente.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.1.2 COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Esta comisión estará formada por TRES PERSONAS, elegidas por la ENTIDAD.

La Comisión Instructora de Acoso, analizará el informe con las conclusiones pertinentes que haya elaborado la persona asesora externa. La elección de las personas que configurarán esta Comisión Instructora de Acoso es potestad del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, pudiendo contar con profesionales externos/as para la instrucción del procedimiento. La Entidad designará a titulares y suplentes.

Las personas implicadas en todo el proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales y principios rectores de la Comisión de Instrucción de Acoso son:

- Recibir el expediente de investigación elaborado por la persona asesora externa.
- Ampliar la investigación realizada por la persona asesora externa, si lo considerasen necesario.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la instrucción pertinente.
- Adoptar, si fuese necesario, medidas cautelares.



- Elaborar un informe con las conclusiones de la instrucción.
- Finalizar la instrucción resolviendo el expediente.
- Proponer si procede, expediente de medidas disciplinarias.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.2 VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

La presentación de denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo se efectuará a través de un correo electrónico para anunciar su presentación. El Ayuntamiento designará a la persona trabajadora y a su suplente que gestionarán este correo electrónico. Una vez recibido el correo se dará acuse de recibo del mismo y se citará a la persona denunciante, preferiblemente en horario de tarde, para que entregue el formulario de denuncia en sobre cerrado y se le proporcionará un comprobante de presentación de la denuncia. La persona que recibe la denuncia deberá inmediatamente dar traslado de la misma a la Comisión de Seguimiento del Protocolo que, a su vez, la remitirá a la persona asesora externa contratada para realizar la investigación correspondiente.

La persona trabajadora o su suplente que reciban el correo anunciando la denuncia y el sobre con el formulario de denuncia estarán obligadas a garantizar la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

La denuncia se formalizará por escrito y en el formulario establecido.

6.3 DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios.

El personal con responsabilidad jerárquica estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se anunciará mediante correo electrónico y, posteriormente una vez se le haya citado, se entregará la misma en sobre cerrado, siguiendo los pasos relatados en el apartado 6.2.

Si la denuncia fuese presentada por tercera persona, la persona asesora externa designada para investigar se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Entidad deba



realizar actuaciones preventivas en aras de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

En el supuesto de que la presunta víctima no suscriba la denuncia, el procedimiento continuará su trámite conforme a lo establecido en este Protocolo.

6.4 PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La persona asesora externa contratada por la Entidad, una vez reciba la denuncia, iniciará la investigación en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

La persona asesora externa valorará solicitar un informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, si lo hubiere y respecto a los hechos denunciados, en cuyo caso el Servicio de PRL o el Trabajador/a designado/a como responsable en materia de PRL por la Entidad, deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial, en un plazo máximo de CINCO DÍAS HÁBILES. Además, si el Servicio de PRL dispone de alguna persona especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición de la Entidad, deberá asesorar al asesor/a sobre la orientación del caso incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos/as o externos/as.

A continuación, en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, conforme al calendario laboral del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA la persona asesora externa comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES DIAS HÁBILES, responder por escrito y/o verbalmente, y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La persona asesora externa recabará las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe



sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo y dará traslado a la Comisión Instructora de Acoso del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

Si de las conclusiones se deduce que no se confirman indicios de acoso, se procederá al archivo del expediente.

Cuando el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a la Comisión Instructora de Acoso analizar el procedimiento realizado por la persona asesora externa y emitir el informe preceptivo, del cual se dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH, que podrá solicitar asesoramiento jurídico, quien valorará si procede la incoación de expediente disciplinario, conforme a lo establecido en la normativa legal que corresponda.

6.4.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, la persona asesora externa, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorará en primer lugar, la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada o la persona asesora externa que investiga el procedimiento, lean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que la misma pueda aportar su visión de los hechos. De quedar constatados en la entrevista, se le explique claramente que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) lo aceptan y la persona asesora externa así lo decide, de mutuo acuerdo y en un plazo de SIETE DÍAS HÁBILES para su resolución.

Del resultado del Procedimiento con conformidad de las personas afectadas (denunciada y denunciante), se emitirá un informe que se incorporará al expediente y se procederá a su archivo.

De no haber conformidad con la propuesta de resolución planteada a las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) se procederá al inicio del procedimiento formal.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando la denuncia se produzca por un supuesto acoso sexual o por razón de sexo. En estos casos se tramitarán las quejas o denuncias por el procedimiento formal.



6.4.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Cuando la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso reciba la denuncia dará traslado de la misma a la persona asesora externa designada por la Entidad. Una vez recibida la denuncia por la persona asesora externa, en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES iniciará una investigación de los hechos con total respeto de las partes implicadas en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso la persona asesora externa designada deberá ser excluida del proceso y sustituida por un suplente designado por la Entidad en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, agilidad, contradicción, igualdad y presunción de inocencia, por parte de la persona asesora externa.

Hasta que el asunto quede resuelto, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a instancia de la persona asesora externa, podrá establecer con carácter cautelar y debidamente fundamentado, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona asesora externa quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar el Procedimiento de Investigación será de QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la recepción de la denuncia.

6.5 RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de TRES DÍAS HÁBILES, será remitido, a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO y esta dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH para la adopción de medidas en este ámbito.



Este informe de conclusiones se realizará siempre por escrito y deberá incluir:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia)
- Fecha de inicio del expediente
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas
- Conclusiones (apreciación o no de indicios)
- Propuestas de medidas cautelares

Si no se apreciaron indicios razonables, se propondrá a la persona designada por la Entidad como responsable de personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA el archivo del expediente.

Si se apreciaron indicios suficientes de la existencia de posible infracción, la persona asesora externa lo hará constar en el informe de conclusiones que remitirá a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO para que instruya el expediente que proceda, conforme a lo dispuesto en este Protocolo y en la normativa de aplicación.

La COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, como órgano específico encargado de resolver y previo informe de la persona asesora externa designada por la Entidad, comunicará por escrito en un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución.

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución, no podrán pasar más de QUINCE DÍAS HÁBILES, salvo justificación suficientemente motivada.

No obstante lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Si la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, precisase ampliar la investigación efectuada por la persona asesora designada, el Procedimiento deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de TREINTA DÍAS HÁBILES desde la fecha de presentación de la denuncia.

6.6 SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionada atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación.



Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA adoptará cuantas medidas correctoras que estime oportunas, previo informe de la Comisión Instructora y de la persona asesora externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP), artículo 95.2.o) que tipifica el acoso laboral como infracción administrativa y conforme a la normativa de aplicación.

Las medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

6.7 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

LA ENTIDAD en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

6.8 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, LA ENTIDAD adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación del Texto del Protocolo, la Comisión de Negociación del Protocolo de Acoso se convertirá en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso, cuya función será realizar un seguimiento periódico del mismo para registrar de manera regular las incidencias producidas y las causas. El objetivo es mejorar el proceso y realizar las acciones de mejora que correspondan.

Este seguimiento se complementará con una evaluación de las actividades y procesos que se hayan realizado y de los resultados e impactos de las actuaciones.

A partir de los resultados del informe anual de evaluación, si se detectan puntos para mejorar, modificar o incluir en el Texto del Protocolo, se efectuará la revisión si procede.

El proceso de seguimiento y evaluación recogerá información cuantitativa (número de



procedimientos) y cualitativa bajo una perspectiva de género.

Se elaborarán indicadores de objetivo, resultado e impacto con los datos desagregados por sexo, entre los que deben incluirse:

- * Número y tipos de acciones realizadas de información, sensibilización y formación.
- * Número de situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que se comunicaron y/o han sido denunciadas en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- * Número de casos resueltos no confirmados.
- * Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- * Media de casos resueltos confirmados.

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada expediente iniciado se le asignará un código alfanumérico que incluirá toda la documentación e información elaborada durante el Procedimiento de Investigación de Acoso y el Procedimiento de Instrucción de Acoso

La persona asesora externa y las personas instructoras serán responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se ubicará en el Servicio de Personal, cuya custodia corresponderá a la persona designada por LA ENTIDAD y al que sólo tendrán acceso la persona asesora externa y las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente podrán ser trasladados ante un procedimiento judicial.

En el supuesto en que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma por aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y respecto a las personas implicadas en el mismo, la persona responsable podrá ser sancionada.

9. DENIFICIÓN DE PRINCIPIOS

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.



- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

10. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto de la persona asesora externa o de cualquier miembro de la Comisión Instructora de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por una persona suplente, previamente designada por la Entidad.

Si una persona, miembro de la Comisión Instructora de Acoso, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona asesora externa, o miembro de la Comisión Instructora de Acoso, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona miembro de esta Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será una persona designada por la ENTIDAD la que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y estará vigente a partir de esa fecha.

Con posterioridad a la entrada en vigor del Protocolo de Acoso, la Entidad designará:

- **Una persona asesora externa** experta en igualdad y género para el procedimiento de investigación.
- **Una Comisión Instructora de Acoso**, que estará formada por TRES personas y sus suplentes.

Si fuere necesario, la Comisión Instructora de Acoso podrán contar con personas profesionales asesoras externas expertas en igualdad y género para su apoyo en la instrucción de los procesos.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a través de tabloneros de anuncios y dípticos.



1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.
2. El presente protocolo será de aplicación en todos centros, secciones y departamentos del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA vinculando a todo su personal.
3. Su vigencia es indefinida.

En Candelaria a de de 2021



ANEXOS

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Servicio			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A)

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Servicio			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la persona denunciante/víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante/víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante/víctima ha puesto en conocimiento de su superior/a inmediato/a esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA ACOSADORA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

--

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima del acoso



Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros" realice una descripción:

Observaciones:

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

FECHA ____/____/____ NOMBRE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR/A

PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE ACOSO

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO

Expediente nº



Fecha apertura expediente.....

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la supuesta víctima	SI	NO
Fecha presentación denuncia		
Nombre y apellidos persona receptora denuncia		

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Horario	Turno		

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Turno			

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO

Nombre completo							
Puesto de trabajo			Teléfono				
Departamento							
Representante sindical	Titular			Suplente			
SI	NO		SI	NO		SI	NO
Representante Entidad	Titular			Suplente			
SI	NO		SI	NO		SI	NO



Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

SE HA SOLICITADO INFORME/ASESORAMIENTO A:

SERVICIO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	SI	NO
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NO
FECHA SOLICITUD INFORME/ASESORAMIENTO		
FECHA RECEPCIÓN INFORME/ASESORAMIENTO		

Datos del responsable del Servicios de PRL

Nombre completo							
Profesión				Teléfono			
Puesto de trabajo							

Datos del profesional externo/a

Nombre completo							
Profesión				Teléfono			
Especialidad							
Colegio Profesional		Nº colegiado/a					

COMISIÓN INVESTIGACIÓN DE ACOSO



Fecha convocatoria					
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO	Solicitud de Medidas cautelares	SI	NO
Fecha comunicación a la Comisión de Instrucción solicitud medidas					
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal		Procedimiento Formal		
	SI	NO	SI	NO	



SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR ACCIÓN

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES:



--	--

SUJETOS ACTIVOS POR POSIBLE OMISIÓN y/o NEGLIGENCIA

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR OMISIÓN

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	



¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?

Sí No

OBSERVACIONES:



MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

RELATO DE HECHOS/ CONDUCTAS

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

Desde hace cuánto tiempo se inicia el acoso

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Intensidad de los hechos/conductas

MEDIOS DE AVERIGUACIÓN



Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

RELACIÓN DE PRUEBA QUE ACOMPAÑA A LA DENUNCIA

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO ACOSADOR/A



Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

OTRAS CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES

--

CONSECUENCIAS PERSONALES/LABORALES:

PARA EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

--



PARA EL/LA DENUNCIADO/A:

CONCLUSIONES

A.- SI SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.	SI	NO



Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	SI	NO
---	----	----

TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	SI	NO
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	SI	NO
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	SI	NO

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)

Creencias políticas y religiosas de la víctima.	SI	NO
Ataques por motivos sindicales.	SI	NO
Sexo u orientación sexual.	SI	NO
Mujeres embarazadas o maternidad.	SI	NO
Edad, estado civil.	SI	NO
Origen, etnia, nacionalidad.	SI	NO
Discapacidad.	SI	NO



CONDUCTAS QUE PUEDEN AFECTAR A LA SALUD (señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

ACCIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.	SI	NO
Apartar a una persona de la organización habitual del trabajo, separándola del resto de compañeros/as, sin justificación organizativa alguna.	SI	NO
Prohibir a los compañeros y compañeras que hablen con una persona determinada.	SI	NO
Obligar a alguien a ejecutar tareas, cuando éstas sean vejatorias o atenten contra su dignidad.	SI	NO
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, con insultos o gritos	SI	NO
No asignar ningún tipo de tareas a una persona, con el objetivo de apartarla de la gestión normal del trabajo, quedándose sin ocupación efectiva.	SI	NO

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA

Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona, en momentos en que no afecte a la prestación normal del servicio, como en tiempos fuera de horario de trabajo, descansos, etc.	SI	NO
Rehusar la comunicación con la persona a través de miradas y gestos.	SI	NO
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella, cuando esta lo reclame y esté relacionado directamente con el desarrollo del trabajo.	SI	NO
No dirigir la palabra a una persona	SI	NO
Realizar ataques a la vida privada de la	SI	NO



víctima.

AMENAZAS DE VIOLENCIA FÍSICA

Amenazas de violencia física.	SI	NO
Uso de violencia menor.	SI	NO
Maltrato físico.	SI	NO

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.	SI	NO
Mofarse de la nacionalidad de la víctima.	SI	NO

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar.	SI	NO
Amenazas verbales.	SI	NO

RUMORES

Hablar de una persona a su espalda.	SI	NO
Difusión de rumores.	SI	NO

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.	SI	NO
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona o personas objeto de las mismas hayan dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la/s víctima/s	SI	NO



en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.	SI	NO
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	SI	NO
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO



CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.	SI	NO
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.	SI	NO
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.	SI	NO
Utilización de humor sexista.	SI	NO
Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.	SI	NO
Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.	SI	NO
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.	SI	NO
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.	SI	NO
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.	SI	NO
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.	SI	NO
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos,	SI	NO



equipamiento, etc.)

Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho. SI NO

OTRAS CONDUCTAS OBSERVADAS NO INCLUIDAS EN LAS ANTERIORES:

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO:

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajador/a	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

B.- SI NO SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.	SI	NO
Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios	SI	NO



trabajadores/as.

Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

C.- VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA

Existencia de credibilidad subjetiva	SI	NO
Verosimilitud	SI	NO
Persistencia en la incriminación	SI	NO



EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI	NO
Acoso moral y discriminatorio	SI	NO
Acoso por razón de sexo	SI	NO
Estrés o violencia en el trabajo	SI	NO

OTRAS CONCLUSIONES:

Se aconseja ampliar la investigación	SI	NO
Denuncia no acreditada	SI	NO

MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIONES

En ____/____/____

Nombre y Firma

Fecha comunicación al **DENUNCIANTE O VÍCTIMA:**

Fecha comunicación al **DENUNCIADO/A:**

Fecha comunicación al **SERVICIO COMPETENTE:**

Fecha archivo expediente:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA DIRECCIÓN OPERACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Fuentes:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 854 (2009), TNP 476 (2009) y TNP 507.

Facts 23. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo ISSN 1681-2085

Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso. 2019.

CEE 2007 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN CE AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007



91/131/CEE - Recomendación de la Comisión de la Comunidades Europeas de 27 noviembre 1991 relativa a la dignidad de la protección del hombre y de la mujer en el trabajo y Anexo Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.”

Consta en el expediente Informe Jurídico emitido por Don Octavio Manuel Fernández Hernández, que desempeña el puesto de trabajo de Secretario General, de 12 de enero de 2022, del siguiente tenor literal:

“INFORME

Visto el expediente antedicho, se emite el siguiente informe jurídico:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Consta Acta número 1. (y anexo al Acta) De Constitución de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 9 de abril de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Segundo. - Consta Acta número 2 de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 28 de abril de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Tercero. - Consta Acta número 3 de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 25 de mayo de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores.

Cuarto. - Consta la comunicación de baja como delegado sindical representante del personal funcionario por parte de D. Guillermo Rodríguez Febles.

Quinto. - Consta Oficio, suscrito por el Concejal Delegado de Recursos Humanos con fecha 2 de agosto de 2021, dirigido a la Junta de Personal en solicitud de designación de un representante de los funcionarios en sustitución del representante que presentó su baja, conforme se expresa en antecedente anterior.

Sexto. - Consta Instancia, suscrita por Doña Jessica Castillo Betancor, como representante sindical del sindicato CSIF en el Ayuntamiento de Candelaria, por la que presenta la designación de D. Victor Miguel García Hernández, como representante funcionario, para el trámite del expediente “Plan para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Séptimo. - Consta Acta número 4 (Acta final) de la Comisión Negociadora del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria, de 24 de agosto de 2021, suscrita por la representación del Ayuntamiento de Candelaria, la representación de los trabajadores miembros de la mesa General y dos asesores/consultores. Aprobándose en dicha acta, por unanimidad “el tercer y último borrador del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria”. Asimismo, consta en el expediente el Borrador Protocolo Acoso Ayto. Candelaria.

Octavo. - Consta Propuesta suscrita, con fecha 20 de octubre de 2021, por la Sra. Concejala Delegada de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad que literalmente dispone:

“PROPUESTA DE LA SRA CONCEJALA DELEGADA DE SERVICIOS SOCIALES,
IGUALDAD Y SANIDAD

A la vista de que la igualdad es un principio jurídico reconocido universalmente por la normativa internacional y estatal, y que, en el ámbito laboral, entre otros, este reconocimiento no es real.

Considerando que el entorno laboral es, en ocasiones, escenario de desigualdad discriminación, vulneración de derechos fundamentales de la persona, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se hace necesario establecer mecanismos que combatan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Visto que el Ayuntamiento de Candelaria, en el desarrollo de su actividad, adquiere el compromiso de contribuir con la erradicación de la práctica discriminatoria y promover un ámbito laboral seguro, promoviendo la elaboración de un instrumento en el que se defina el procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón



de sexo o machista, a la vez que establece los itinerarios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

En base a ello, se inicia expediente para la elaboración del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA”.

Considerando que para la elaboración de dicho Protocolo se estableció un procedimiento de negociación entre la Entidad y la Representación Sindical, en aplicación de lo establecido en el art. 48 de la LOI 3/2007 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, derivados de las condiciones de la organización y ordenación del trabajo (art.4.7.c).

Habiendo constituido la Comisión Negociadora para la elaboración del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, y celebradas varias reuniones, siendo la última el pasado 24 de agosto del presente, se aprueba por unanimidad el texto definitivo, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral las personas trabajadoras tienen derecho 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, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen. Las situaciones de ansiedad que sufren las personas trabajadoras que ven lesionados sus derechos conducen a situaciones de absentismo, cambio de empleo, y afectan directamente a la eficacia de las empresas.

Por otra parte, las situaciones de acoso sexual son obstáculos para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y por tanto han de ser aplicadas



medidas en todas las empresas para garantizar y mejorar dicha integración.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los/as españoles/as la dignidad de la persona, (artículo 10), así como 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), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); 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 promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o), actualmente en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su art. 95.2.o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente 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, 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”.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. 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.

Este protocolo de prevención y actuación se encuadra además en dos ámbitos normativos previos que tienen 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 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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.

Con este Protocolo se da cumplimiento además a los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece , en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual



y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Todas las personas que trabajan en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, en adelante LA ENTIDAD, pueden desempeñar un cometido muy importante para impedir todo comportamiento ofensivo hacia una o varias personas, y hacer que se considere inaceptable. Con esta finalidad, la Comisión negociadora trabajará en la concienciación del personal al servicio de esta Administración, con el fin de formar en aras a la detección de esta clase de conductas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promoviendo la tolerancia cero contra conductas ofensivas y/o degradantes dentro de la Entidad.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, de acuerdo con la normativa constitucional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; comprometiéndose de acuerdo con los siguientes principios.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- *Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.*
- *Todo el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.*
- *El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, garantiza como principios básicos del centro de trabajo EL RESPETO, LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE QUEJA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DECLARANDO*



EXPRESAMENTE QUE NO SE TOLERARÁN CONDUCTAS IRRESPECTUOSAS O DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- Como correlato de lo anterior, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal funcionario, interino, laboral, eventual y directivo que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Todas las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la comunicación de la presente declaración de principios al personal de la Entidad, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente protocolo, la expresión sujeto protegido se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, incluyendo cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas formativas, reuniones...) y a cualquier persona cuya relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA haya concluido, e invoque alguna de las causas de acoso anteriores como motivo de la extinción de la relación laboral, en los plazos que procedimentalmente correspondan.



La responsabilidad de la ENTIDAD incluye:

- La protección al personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- La protección a personas externas vinculadas al AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, aunque no tengan vínculo laboral directo.

En el supuesto de que las situaciones amparadas por este procedimiento afectasen a personal subcontratado y/o autónomo, se procederá a la notificación fehaciente a la persona o personas responsables de la subcontrata y/o personal autónomo para que procedan a la activación de su procedimiento interno de prevención del acoso.

4. CONCEPTO Y DEFINICIONES

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- e. Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- f. Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- g. La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- h. La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

“La expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan



por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)

*“La expresión **violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)*

4.1. ACOSO SEXUAL

*Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, constituye **ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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.*

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de un superior jerárquico como de otro trabajador, e incluso, por parte de terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral, aunque no se produjese de forma reiterada ni sistemática.

*A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, **se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:***

- *Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.*
- *Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.*
- *Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.*
- *Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.*
- *Invitaciones obscenas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.*
- *Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre apariencia o con algunas observaciones sugerentes y desagradables, que son rechazadas por quien se ve obligada a escucharlas.*
- *Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, caricias, etc.).*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y

recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que a la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos. En este último caso, se considerará una conducta agravatoria si la víctima ha expresado su disconformidad ante dicho comportamiento.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

*Según el art. 7.2 de la LOI 3/2007, se considera **acoso por razón de sexo**, también denominado acoso por razón de género, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y 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**.*

*La expresión “**violencia y acoso**”⁴ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y*

*La expresión “**violencia y acoso por razón de género e identidad**”⁵ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

Algunos ejemplos que pueden ser considerados acoso por razón de sexo:

- *Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.*
- *Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.*
- *Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.*
- *Utilización de humor sexista.*
- *Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.*

⁴ Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso

⁵ Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso



- *Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.*
- *Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.*
- *Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.*
- *Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.*
- *Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.*
- *Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.*
- *Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.*
- *Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).*
- *Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.*

Se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- *Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.*

4.3. ACOSO MORAL⁶

La Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Por

⁶ También llamado *mobbing*



tanto, este tipo de acoso puede darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

*Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09):
“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.*



CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL	CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL
<p>ABUSO DE AUTORIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique. - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan. - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. - Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes. <p>TRATO VEJATORIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a. - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas. - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. <p>ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis TLISOS) cuando está motivado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creencias políticas y religiosas de la víctima. - Ataques por motivos sindicales. - Sexo u orientación sexual. - Mujeres embarazadas o maternidad. - Edad, estado civil. - Origen, etnia, nacionalidad. - Discapacidad. 	<p>(SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. - Actos puntuales discriminatorios (Art.8.12 TRLISOS) - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios 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 su trabajo. - Conflictos personales y sindicales.

No obstante, cualquier conducta susceptible de poder ser calificada como intimidatoria, será tratada a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como **medidas preventivas de acoso**, las siguientes:



1.- **Sensibilizar a todo el personal** tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2.- **Divulgar los principios** enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas legalmente y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda al personal que ocupa cargos de responsabilidad.

3.- **Difundir el presente Protocolo**, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de LA ENTIDAD el contenido del mismo.

4.- **Formación:** LA ENTIDAD, se compromete a que su personal, reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Así mismo, se proporcionará una formación general al personal con responsabilidad, que les permita identificar los factores que contribuyen a impedir que se produzcan situaciones de acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

- *Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.*
- *Hacer a todo el mundo consciente de su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidad.*
- *Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.*
- *Es necesario que todo el mundo tenga claro que tienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.*
- *Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.*
- *Identificar una situación de acoso y conocer el Protocolo.*
- *Tolerancia cero ante situaciones de violencia en los entornos de trabajo.*



6. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

En caso de que se produzca una situación de acoso en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia ENTIDAD.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo de este Procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

6.1 ASESOR/A EXTERNO/A Y COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Ante la recepción de una denuncia por acoso se iniciará un procedimiento de investigación interno, que será tramitado por la persona asesora externa contratada por la Entidad, preceptivo y con carácter previo al inicio del procedimiento de instrucción que será tramitado por la Comisión Instructora de Acoso.

6.1.1 ASESOR/A EXTERNO/A

Ante la recepción de una denuncia por acoso, la persona asesora externa contratada por la Entidad como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia, iniciando la investigación.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe sobre el caso investigado en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, confirmando o no la queja o denuncia, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la Comisión Instructora, en su caso, a que adopte las medidas que correspondan.

La persona asesora externa implicada en el proceso deberá actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A la persona asesora externa que investigue el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones por parte del personal de la Entidad conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente



disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones y obligaciones principales de la persona asesora externa son:

- Investigar las quejas o denuncias de presuntas situaciones de acoso que le traslade la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso de la Entidad.*
- Elaborar un informe con las conclusiones pertinentes que entregará a la Comisión Instructora de Acoso.*
- Recomendar, si fuese necesario, medidas cautelares a la Comisión Instructora de Acoso.*
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la investigación pertinente.*
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.*

6.1.2 COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Esta comisión estará formada por TRES PERSONAS, elegidas por la ENTIDAD.

La Comisión Instructora de Acoso, analizará el informe con las conclusiones pertinentes que haya elaborado la persona asesora externa. La elección de las personas que configuran esta Comisión Instructora de Acoso es potestad del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, pudiendo contar con profesionales externos/as para la instrucción del procedimiento. La Entidad designará a titulares y suplentes.

Las personas implicadas en todo el proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales y principios rectores de la Comisión de Instrucción de Acoso son:

- Recibir el expediente de investigación elaborado por la persona asesora externa.*
- Ampliar la investigación realizada por la persona asesora externa, si lo considerasen necesario.*
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la instrucción pertinente.*
- Adoptar, si fuese necesario, medidas cautelares.*



- *Elaborar un informe con las conclusiones de la instrucción.*
- *Finalizar la instrucción resolviendo el expediente.*
- *Proponer si procede, expediente de medidas disciplinarias.*
- *Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.*

6.2 VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

La presentación de denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo se efectuará a través de un correo electrónico para anunciar su presentación. El Ayuntamiento designará a la persona trabajadora y a su suplente que gestionarán este correo electrónico. Una vez recibido el correo se dará acuse de recibo del mismo y se citará a la persona denunciante, preferiblemente en horario de tarde, para que entregue el formulario de denuncia en sobre cerrado y se le proporcionará un comprobante de presentación de la denuncia. La persona que recibe la denuncia deberá inmediatamente dar traslado de la misma a la Comisión de Seguimiento del Protocolo que, a su vez, la remitirá a la persona asesora externa contratada para realizar la investigación correspondiente.

La persona trabajadora o su suplente que reciban el correo anunciando la denuncia y el sobre con el formulario de denuncia estarán obligadas a garantizar la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

La denuncia se formalizará por escrito y en el formulario establecido.

6.3 DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios.

El personal con responsabilidad jerárquica estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se anunciará mediante correo electrónico y, posteriormente una vez se le haya citado, se entregará la misma en sobre cerrado, siguiendo los pasos relatados en el apartado 6.2.

Si la denuncia fuese presentada por tercera persona, la persona asesora externa designada para investigar se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Entidad deba



realizar actuaciones preventivas en aras de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

En el supuesto de que la presunta víctima no suscriba la denuncia, el procedimiento continuará su trámite conforme a lo establecido en este Protocolo.

6.4 PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La persona asesora externa contratada por la Entidad, una vez reciba la denuncia, iniciará la investigación en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

La persona asesora externa valorará solicitar un informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, si lo hubiere y respecto a los hechos denunciados, en cuyo caso el Servicio de PRL o el Trabajador/a designado/a como responsable en materia de PRL por la Entidad, deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial, en un plazo máximo de CINCO DÍAS HÁBILES. Además, si el Servicio de PRL dispone de alguna persona especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición de la Entidad, deberá asesorar al asesor/a sobre la orientación del caso incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos/as o externos/as.

A continuación, en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, conforme al calendario laboral del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA la persona asesora externa comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES DIAS HÁBILES, responder por escrito y/o verbalmente, y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La persona asesora externa recabará las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe



sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo y dará traslado a la Comisión Instructora de Acoso del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

Si de las conclusiones se deduce que no se confirman indicios de acoso, se procederá al archivo del expediente.

Cuando el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a la Comisión Instructora de Acoso analizar el procedimiento realizado por la persona asesora externa y emitir el informe preceptivo, del cual se dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH, que podrá solicitar asesoramiento jurídico, quien valorará si procede la incoación de expediente disciplinario, conforme a lo establecido en la normativa legal que corresponda.

6.4.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, la persona asesora externa, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorará en primer lugar, la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada o la persona asesora externa que investiga el procedimiento, lean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que la misma pueda aportar su visión de los hechos. De quedar constatados en la entrevista, se le explique claramente que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) lo aceptan y la persona asesora externa así lo decide, de mutuo acuerdo y en un plazo de SIETE DÍAS HÁBILES para su resolución.

Del resultado del Procedimiento con conformidad de las personas afectadas (denunciada y denunciante), se emitirá un informe que se incorporará al expediente y se procederá a su archivo.

De no haber conformidad con la propuesta de resolución planteada a las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) se procederá al inicio del procedimiento formal.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando la denuncia se produzca por un supuesto acoso sexual o por razón de sexo. En estos casos se tramitarán las quejas o denuncias por el procedimiento formal.



6.4.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Cuando la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso reciba la denuncia dará traslado de la misma a la persona asesora externa designada por la Entidad. Una vez recibida la denuncia por la persona asesora externa, en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES iniciará una investigación de los hechos con total respeto de las partes implicadas en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso la persona asesora externa designada deberá ser excluida del proceso y sustituida por un suplente designado por la Entidad en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, agilidad, contradicción, igualdad y presunción de inocencia, por parte de la persona asesora externa.

Hasta que el asunto quede resuelto, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a instancia de la persona asesora externa, podrá establecer con carácter cautelar y debidamente fundamentado, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona asesora externa quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar el Procedimiento de Investigación será de QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la recepción de la denuncia.

6.5 RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de TRES DÍAS HÁBILES, será remitido, a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO y esta dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH para la adopción de medidas en este ámbito.



Este informe de conclusiones se realizará siempre por escrito y deberá incluir:

- *Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia)*
- *Fecha de inicio del expediente*
- *Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas*
- *Conclusiones (apreciación o no de indicios)*
- *Propuestas de medidas cautelares*

Si no se apreciaron indicios razonables, se propondrá a la persona designada por la Entidad como responsable de personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA el archivo del expediente.

Si se apreciaron indicios suficientes de la existencia de posible infracción, la persona asesora externa lo hará constar en el informe de conclusiones que remitirá a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO para que instruya el expediente que proceda, conforme a lo dispuesto en este Protocolo y en la normativa de aplicación.

La COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, como órgano específico encargado de resolver y previo informe de la persona asesora externa designada por la Entidad, comunicará por escrito en un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución.

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución, no podrán pasar más de QUINCE DÍAS HÁBILES, salvo justificación suficientemente motivada.

No obstante, lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Si la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, precisase ampliar la investigación efectuada por la persona asesora designada, el Procedimiento deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de TREINTA DÍAS HÁBILES desde la fecha de presentación de la denuncia.

6.6 SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionada atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación.



Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA adoptará cuantas medidas correctoras que estime oportunas, previo informe de la Comisión Instructora y de la persona asesora externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP), artículo 95.2.o) que tipifica el acoso laboral como infracción administrativa y conforme a la normativa de aplicación.

Las medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

6.7 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

LA ENTIDAD en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

6.8 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, LA ENTIDAD adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación del Texto del Protocolo, la Comisión de Negociación del Protocolo de Acoso se convertirá en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso, cuya función será realizar un seguimiento periódico del mismo para registrar de manera regular las incidencias producidas y las causas. El objetivo es mejorar el proceso y realizar las acciones de mejora que correspondan.

Este seguimiento se complementará con una evaluación de las actividades y procesos que se hayan realizado y de los resultados e impactos de las actuaciones.

A partir de los resultados del informe anual de evaluación, si se detectan puntos para mejorar, modificar o incluir en el Texto del Protocolo, se efectuará la revisión si procede.

El proceso de seguimiento y evaluación recogerá información cuantitativa (número de

procedimientos) y cualitativa bajo una perspectiva de género.

Se elaborarán indicadores de objetivo, resultado e impacto con los datos desagregados por sexo, entre los que deben incluirse:

- * Número y tipos de acciones realizadas de información, sensibilización y formación.
- * Número de situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que se comunicaron y/o han sido denunciadas en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- * Número de casos resueltos no confirmados.
- * Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- * Media de casos resueltos confirmados.

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada expediente iniciado se le asignará un código alfanumérico que incluirá toda la documentación e información elaborada durante el Procedimiento de Investigación de Acoso y el Procedimiento de Instrucción de Acoso

La persona asesora externa y las personas instructoras serán responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se ubicará en el Servicio de Personal, cuya custodia corresponderá a la persona designada por LA ENTIDAD y al que sólo tendrán acceso la persona asesora externa y las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente podrán ser trasladados ante un procedimiento judicial.

En el supuesto en que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma por aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y respecto a las personas implicadas en el mismo, la persona responsable podrá ser sancionada.

9. DENIFICIÓN DE PRINCIPIOS

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.



- d) *Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.*
- e) *Diligencia y celeridad del procedimiento.*
- f) *Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.*

10. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto de la persona asesora externa o de cualquier miembro de la Comisión Instructora de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por una persona suplente, previamente designada por la Entidad.

Si una persona, miembro de la Comisión Instructora de Acoso, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona asesora externa, o miembro de la Comisión Instructora de Acoso, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona miembro de esta Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será una persona designada por la ENTIDAD la que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y estará vigente a partir de esa fecha.

Con posterioridad a la entrada en vigor del Protocolo de Acoso, la Entidad designará:

- **Una persona asesora externa** experta en igualdad y género para el procedimiento de investigación.
- **Una Comisión Instructora de Acoso**, que estará formada por TRES personas y sus suplentes.

Si fuere necesario, la Comisión Instructora de Acoso podrán contar con personas profesionales asesoras externas expertas en igualdad y género para su apoyo en la instrucción de los procesos.



Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a través de tabloneros de anuncios y dípticos.

- 1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.*
- 2. El presente protocolo será de aplicación en todos centros, secciones y departamentos del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA vinculando a todo su personal.*
- 3. Su vigencia es indefinida.”*



ANEXOS

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Servicio			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A)

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Servicio			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la persona denunciante/víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante/víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante/víctima ha puesto en conocimiento de su superior/a inmediato/a esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA ACOSADORA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

--

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima del acoso



Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros" realice una descripción:

Observaciones:

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

FECHA ____/____/____ NOMBRE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR/A

PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE ACOSO

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO



Expediente nº

Fecha apertura expediente.....

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la supuesta víctima	SI	NO
Fecha presentación denuncia		
Nombre y apellidos persona receptora denuncia		

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Horario	Turno		

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Turno			

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO

Nombre completo						
Puesto de trabajo			Teléfono			
Departamento						
Representante sindical	Titular		Suplente			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad	Titular		Suplente			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO



Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

SE HA SOLICITADO INFORME/ASESORAMIENTO A:

SERVICIO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	SI	NO
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NO
FECHA SOLICITUD INFORME/ASESORAMIENTO		
FECHA RECEPCIÓN INFORME/ASESORAMIENTO		

Datos del responsable del Servicios de PRL

Nombre completo						
Profesión			Teléfono			
Puesto de trabajo						

Datos del profesional externo/a

Nombre completo						
Profesión			Teléfono			
Especialidad						
Colegio Profesional	Nº colegiado/a					



COMISIÓN INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Fecha convocatoria					
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO	Solicitud de Medidas cautelares	SI	NO
Fecha comunicación a la Comisión de Instrucción solicitud medidas					
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal		Procedimiento Formal		
	SI	NO	SI	NO	



SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR ACCIÓN

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES:



--	--

SUJETOS ACTIVOS POR POSIBLE OMISIÓN y/o NEGLIGENCIA

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR OMISIÓN

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	



¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?

Sí No

OBSERVACIONES:



MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

RELATO DE HECHOS/ CONDUCTAS

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

Desde hace cuánto tiempo se inicia el acoso

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Intensidad de los hechos/conductas



MEDIOS DE AVERIGUACIÓN

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

RELACIÓN DE PRUEBA QUE ACOMPAÑA A LA DENUNCIA

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO ACOSADOR/A



Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

OTRAS CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES

--

CONSECUENCIAS PERSONALES/LABORALES:

PARA EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

--



PARA EL/LA DENUNCIADO/A:

CONCLUSIONES

A.- SI SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
---	----	----

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
--	----	----



Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. SI NO

Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes. SI NO

TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a. SI NO

Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas. SI NO

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. SI NO

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)

Creencias políticas y religiosas de la víctima. SI NO

Ataques por motivos sindicales. SI NO

Sexo u orientación sexual. SI NO

Mujeres embarazadas o maternidad. SI NO

Edad, estado civil. SI NO

Origen, etnia, nacionalidad. SI NO

Discapacidad. SI NO



CONDUCTAS QUE PUEDEN AFECTAR A LA SALUD (señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

ACCIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.	SI	NO
Apartar a una persona de la organización habitual del trabajo, separándola del resto de compañeros/as, sin justificación organizativa alguna.	SI	NO
Prohibir a los compañeros y compañeras que hablen con una persona determinada.	SI	NO
Obligar a alguien a ejecutar tareas, cuando éstas sean vejatorias o atenten contra su dignidad.	SI	NO
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, con insultos o gritos	SI	NO
No asignar ningún tipo de tareas a una persona, con el objetivo de apartarla de la gestión normal del trabajo, quedándose sin ocupación efectiva.	SI	NO

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA

Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona, en momentos en que no afecte a la prestación normal del servicio, como en tiempos fuera de horario de trabajo, descansos, etc.	SI	NO
Rehusar la comunicación con la persona a través de miradas y gestos.	SI	NO
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella, cuando esta lo reclame y esté relacionado directamente con el desarrollo del trabajo.	SI	NO
No dirigir la palabra a una persona	SI	NO
Realizar ataques a la vida privada de la	SI	NO



víctima.

AMENAZAS DE VIOLENCIA FÍSICA

Amenazas de violencia física.	SI	NO
Uso de violencia menor.	SI	NO
Maltrato físico.	SI	NO

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.	SI	NO
Mofarse de la nacionalidad de la víctima.	SI	NO

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar.	SI	NO
Amenazas verbales.	SI	NO

RUMORES

Hablar de una persona a su espalda.	SI	NO
Difusión de rumores.	SI	NO

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.	SI	NO
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona o personas objeto de las mismas hayan dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la/s víctima/s	SI	NO



en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.	SI	NO
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	SI	NO
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO



CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.	SI	NO
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.	SI	NO
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.	SI	NO
Utilización de humor sexista.	SI	NO
Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.	SI	NO
Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.	SI	NO
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.	SI	NO
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.	SI	NO
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.	SI	NO
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.	SI	NO
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos,	SI	NO



equipamiento, etc.)

Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho. SI NO

OTRAS CONDUCTAS OBSERVADAS NO INCLUIDAS EN LAS ANTERIORES:

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO:

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajador/a	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

B.- SI NO SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.	SI	NO
Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios	SI	NO



trabajadores/as.

Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

C.- VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA

Existencia de credibilidad subjetiva	SI	NO
Verosimilitud	SI	NO
Persistencia en la incriminación	SI	NO



EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI	NO
Acoso moral y discriminatorio	SI	NO
Acoso por razón de sexo	SI	NO
Estrés o violencia en el trabajo	SI	NO

OTRAS CONCLUSIONES:

Se aconseja ampliar la investigación	SI	NO
Denuncia no acreditada	SI	NO

MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIONES

En ____/____/____

Nombre y Firma

Fecha comunicación al **DENUNCIANTE O VÍCTIMA:**

Fecha comunicación al **DENUNCIADO/A:**

Fecha comunicación al **SERVICIO COMPETENTE:**

Fecha archivo expediente:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA DIRECCIÓN OPERACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Fuentes:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 854 (2009), TNP 476 (2009) y TNP 507.

Facts 23. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo ISSN 1681-2085

Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso. 2019.

CEE 2007 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN CE AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007



91/131/CEE - Recomendación de la Comisión de la Comunidades Europeas de 27 noviembre 1991 relativa a la dignidad de la protección del hombre y de la mujer en el trabajo y Anexo Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.”

Considerando la relevancia de este Protocolo y a los efectos de dar cumplimiento a sus obligaciones legales en materia de Igualdad, en los términos en los que queda recogido en el artículo 48 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Es por todo ello, que esta Concejalía en uso de sus atribuciones, da traslado al Pleno de la corporación para su conocimiento del documento aprobado por la Comisión Negociadora encargada de elaborar el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA”, y se adquieran los siguientes compromisos:

PRIMERO. - Iniciar los trámites y actuaciones necesarias para su efectiva puesta en marcha y difusión, para conocimiento de todo el personal municipal.

SEGUNDO. - Publicar el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA”, en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios del Ayuntamiento, entrando en vigor según lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<https://www.candelaria.es>].”



FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. El artículo 25 2 o) de la Ley de bases de régimen local 7/85, de 2 de abril atribuye a los municipios la competencia de realizar actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres, así como contra la violencia de género.

II. La constitución Española reconoce como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); y, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

III. La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tienen por objetivo, especialmente la segunda, el refundir en un único texto las principales disposiciones existentes en esta materia, y señala que el acoso y acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo, por lo que se deben prohibir estas conductas y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

IV. La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo «para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», dedica el capítulo I del título IV a la igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 45.2 que «en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral». Y el art. 62 del señalado texto legal impone la elaboración y negociación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En igual sentido es de aplicación la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres y la Ley Canaria 16/2003, de 8 de abril, de prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la violencia de Género, que ya en el propio artículo 3.c se refiere a la violencia en el centro de trabajo.

V.- Dedicar la Ley 39/2015 su Título VI, comprensivo de los arts. 127 a 133, a la regulación de la iniciativa legislativa y la potestad para dictar reglamentos y otras disposiciones

El art. 129 introduce lo que denomina principios de buena regulación en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, estableciendo que las



Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Necesidad y eficacia. La iniciativa debe estar justificada por razón del interés general, identificando los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.
- b) Proporcionalidad. La iniciativa debe contener la regulación imprescindible para atender las necesidades a cubrir con la norma, constatando que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.
- c) Seguridad jurídica. La iniciativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico —incluido el Europeo—, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión. Al mismo tiempo, cualquier trámite adicional o distinto de los contemplados en esta Ley, deberán ser justificados atendiendo a la singularidad de la materia o a los fines perseguidos por la propuesta; del mismo modo que, las habilitaciones para el desarrollo reglamentario de una ley, atribuidas directamente a los titulares de los departamentos ministeriales o de las consejerías del respectivo Gobierno, o a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, en vez de al Gobierno o Consejo de Gobierno, serán excepcionales y deberán justificarse en la ley habilitante.

Cada uno de estos principios han de quedar justificados en la exposición de motivos de los anteproyectos de ley o en el preámbulo de los proyectos de reglamento

- d) Transparencia. Supone, por un lado, que todas las Administraciones Públicas deben posibilitar el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y a los documentos propios de su proceso de elaboración; y, por otro, que han de posibilitar la participación activa de los potenciales destinatarios en la elaboración de las normas.
- e) Eficiencia. Toda iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

En el art. 131, del antedicho texto legal, se regula la publicidad de las normas, estableciendo que todas las disposiciones de carácter general, para que entren en vigor y produzcan efectos jurídicos, habrán de publicarse en el diario oficial correspondiente, sin perjuicio de que adicionalmente, y de manera facultativa, las Administraciones Públicas puedan establecer otros medios de publicidad complementarios.

Señala el punto 4 que “podrá prescindirse de los trámites de consulta, audiencia e información públicas previstos en este artículo en el caso de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado, la Administración autonómica, la Administración local.

V.- La propuesta de protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA ha sido aprobada por la comisión negociadora (formada por



la representación sindical y la entidad) por unanimidad el 24 de agosto de 2021, Cumpliéndose así el trámite de negociación con los representantes de los trabajadores, previsto en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y artículo 48 de la LOI 3/2007 y la de Prevención de Riesgos Laborales, derivados de las condiciones de la organización y ordenación del trabajo (artículo 4.7.c).

VI.- Son de aplicación el artículo 56 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Y la Ley Canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.

VII.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local, el municipio tiene la potestad reglamentaria y de autoorganización. Si bien la potestad genérica, abstracta, está adjudicada a los entes locales, el ejercicio material de la misma corresponde al pleno, conforme dispone el artículo 49 de la referida norma. Por ello, es competente para aprobar la Propuesta de acuerdo por el que se aprueba el protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria el Pleno de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, ajustándose al siguiente procedimiento:

“a) Aprobación inicial por el Pleno.

b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.”

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se eleva la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

PRIMERA. - Someter al pleno para su aprobación inicial el protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, conforme al contenido literal expresado en el Antecedente octavo del presente.



SEGUNDA. - Someter dicho texto a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncio del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días hábiles, para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Simultáneamente, publicar el texto del Protocolo en el portal web del Ayuntamiento para conocimiento de todos los empleados y ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse.

TERCERA. - De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el plazo señalado en la propuesta anterior, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y se entenderá la aprobación definitiva tácita del protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA con el texto íntegro del mismo se publicará para su general conocimiento en el Boletín Oficial de la Provincia y asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

CUARTA. - Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.”

Consta en el expediente propuesta de la Concejala delegada de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad, D^a Olivia Concepción Pérez Díaz, de fecha 20 de octubre de 2021, que transcrito literalmente dice:

“A la vista de que la igualdad es un principio jurídico reconocido universalmente por la normativa internacional y estatal, y que, en el ámbito laboral, entre otros, este reconocimiento no es real.

Considerando que el entorno laboral es, en ocasiones, escenario de desigualdad discriminación, vulneración de derechos fundamentales de la persona, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se hace necesario establecer mecanismos que combatan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Visto que el Ayuntamiento de Candelaria, en el desarrollo de su actividad, adquiere el compromiso de contribuir con la erradicación de la práctica discriminatoria y promover un ámbito laboral seguro, promoviendo la elaboración de un instrumento en el que se defina el procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón



de sexo o machista, a la vez que establece los itinerarios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

En base a ello, se inicia expediente para la elaboración del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA”.

Considerando que para la elaboración de dicho Protocolo se estableció un procedimiento de negociación entre la Entidad y la Representación Sindical, en aplicación de lo establecido en el art. 48 de la LOI 3/2007 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, derivados de las condiciones de la organización y ordenación del trabajo (art.4.7.c).

Habiendo constituido la Comisión Negociadora para la elaboración del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, y celebradas varias reuniones, siendo la última el pasado 24 de agosto del presente, se aprueba por unanimidad el texto definitivo, cuyo tenor literal es el siguiente:

“INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral las personas trabajadoras tienen derecho 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, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen. Las situaciones de ansiedad que sufren las personas trabajadoras que ven lesionados sus derechos conducen a situaciones de absentismo, cambio de empleo, y afectan directamente a la eficacia de las empresas.

Por otra parte, las situaciones de acoso sexual son obstáculos para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y por tanto han de ser aplicadas



medidas en todas las empresas para garantizar y mejorar dicha integración.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los/as españoles/as la dignidad de la persona, (artículo 10), así como 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), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); 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 promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o), actualmente en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su art. 95.2.o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente 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, 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”.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo. 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.

Este protocolo de prevención y actuación se encuadra además en dos ámbitos normativos previos que tienen 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 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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.

Con este Protocolo se da cumplimiento además a los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece , en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual



y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Todas las personas que trabajan en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, en adelante LA ENTIDAD, pueden desempeñar un cometido muy importante para impedir todo comportamiento ofensivo hacia una o varias personas, y hacer que se considere inaceptable. Con esta finalidad, la Comisión negociadora trabajará en la concienciación del personal al servicio de esta Administración, con el fin de formar en aras a la detección de esta clase de conductas, aumentar la sensibilidad ante esta problemática y promoviendo la tolerancia cero contra conductas ofensivas y/o degradantes dentro de la Entidad.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, de acuerdo con la normativa constitucional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; comprometiéndose de acuerdo con los siguientes principios.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todo el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, garantiza como principios básicos del centro de trabajo EL RESPETO, LA TRANSPARENCIA Y EL DERECHO DE QUEJA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DECLARANDO



EXPRESAMENTE QUE NO SE TOLERARÁN CONDUCTAS IRRESPECTUOSAS O DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- Como correlato de lo anterior, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal funcionario, interino, laboral, eventual y directivo que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Todas las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la comunicación de la presente declaración de principios al personal de la Entidad, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
- El AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA garantiza la adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente protocolo, la expresión sujeto protegido se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste servicios para el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, incluyendo cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas formativas, reuniones...) y a cualquier persona cuya relación laboral con el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA haya concluido, e invoque alguna de las causas de acoso anteriores como motivo de la extinción de la relación laboral, en los plazos que procedimentalmente correspondan.



La responsabilidad de la ENTIDAD incluye:

- La protección al personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA ante conductas de acoso por parte de personas externas.
- La protección a personas externas vinculadas al AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, aunque no tengan vínculo laboral directo.

En el supuesto de que las situaciones amparadas por este procedimiento afectasen a personal subcontratado y/o autónomo, se procederá a la notificación fehaciente a la persona o personas responsables de la subcontrata y/o personal autónomo para que procedan a la activación de su procedimiento interno de prevención del acoso.

4. CONCEPTO Y DEFINICIONES

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa:

*“La expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan*



por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)

*“La expresión **violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”. (Art. 1 Convenio 190 OIT)*

4.1. ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, constituye **ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, no consentido 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.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de un superior jerárquico como de otro trabajador, e incluso, por parte de terceros relacionados con la víctima por causa de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral, aunque no se produjese de forma reiterada ni sistemática.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, **se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:**

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
- Agresiones sexuales, uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
- Invitaciones obscenas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje con comentarios sobre apariencia o con algunas observaciones sugerentes y desagradables, que son rechazadas por quien se ve obligada a escucharlas.
- Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado (tocamientos, pellizcos, caricias, etc.).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y



recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que a la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos. En este último caso, se considerará una conducta agravatoria si la víctima ha expresado su disconformidad ante dicho comportamiento.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la LOI 3/2007, se considera **acoso por razón de sexo**, también denominado acoso por razón de género, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y 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**.

La expresión “**violencia y acoso**”⁷ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

La expresión “**violencia y acoso por razón de género e identidad**”⁸ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Algunos ejemplos que pueden ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

⁷ Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso

⁸ Convenio 190 OIT Sobre la Violencia y el Acoso



- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

- Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.



4.3. ACOSO MORAL⁹

La Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Por tanto, este tipo de acoso puede darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09):
“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

⁹ También llamado *mobbing*



CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL	CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL
<p>ABUSO DE AUTORIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique. - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan. - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. - Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes. <p>TRATO VEJATORIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a. - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas. - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada. <p>ACOSO DISCRIMINATORIO (art. 8.13 bis TRLISOS) cuando está motivado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creencias políticas y religiosas de la víctima. - Ataques por motivos sindicales. - Sexo u orientación sexual. - Mujeres embarazadas o maternidad. - Edad, estado civil. - Origen, etnia, nacionalidad. - Discapacidad. 	<p>(SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER CONSTITUTIVAS DE OTRAS INFRACCIONES)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. - Actos puntuales discriminatorios (Art.8.12 TRLISOS) - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios 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 su trabajo. - Conflictos personales y sindicales.

No obstante, cualquier conducta susceptible de poder ser calificada como intimidatoria, será tratada a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como **medidas preventivas de acoso**, las siguientes:



1.- **Sensibilizar a todo el personal** tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2.- **Divulgar los principios** enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas legalmente y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda al personal que ocupa cargos de responsabilidad.

3.- **Difundir el presente Protocolo**, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro y fuera de LA ENTIDAD el contenido del mismo.

4.- **Formación:** LA ENTIDAD, se compromete a que su personal, reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas.

Así mismo, se proporcionará una formación general al personal con responsabilidad, que les permita identificar los factores que contribuyen a impedir que se produzcan situaciones de acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Las acciones de sensibilización, información y formación perseguirán los siguientes objetivos:

- Facilitar que mujeres y hombres tomen conciencia de su comportamiento y asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.
- Hacer a todo el mundo consciente de su responsabilidad en la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, especialmente las personas con responsabilidad.
- Promover un cambio en las actitudes en relación con el rol de las mujeres en el trabajo.
- Es necesario que todo el mundo tenga claro que tienen que ser evitados aquellos comportamientos que puedan comportar que una persona se sienta incómoda o excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad.
- Construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre hombres y mujeres.
- Identificar una situación de acoso y conocer el Protocolo.
- Tolerancia cero ante situaciones de violencia en los entornos de trabajo.



6. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN EN MATERIA DE ACOSO

En caso de que se produzca una situación de acoso en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, existen dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

La vía interna se resolverá en el marco de la propia ENTIDAD.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

El objetivo de este Procedimiento es investigar exhaustivamente los hechos, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante una situación de acoso, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.

6.1 ASESOR/A EXTERNO/A Y COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Ante la recepción de una denuncia por acoso se iniciará un procedimiento de investigación interno, que será tramitado por la persona asesora externa contratada por la Entidad, preceptivo y con carácter previo al inicio del procedimiento de instrucción que será tramitado por la Comisión Instructora de Acoso.

6.1.1 ASESOR/A EXTERNO/A

Ante la recepción de una denuncia por acoso, la persona asesora externa contratada por la Entidad como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia, iniciando la investigación.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe sobre el caso investigado en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, confirmando o no la queja o denuncia, así como las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la Comisión Instructora, en su caso, a que adopte las medidas que correspondan.

La persona asesora externa implicada en el proceso deberá actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A la persona asesora externa que investigue el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones por parte del personal de la Entidad conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente



disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones y obligaciones principales de la persona asesora externa son:

- Investigar las quejas o denuncias de presuntas situaciones de acoso que le traslade la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso de la Entidad.
- Elaborar un informe con las conclusiones pertinentes que entregará a la Comisión Instructora de Acoso.
- Recomendar, si fuese necesario, medidas cautelares a la Comisión Instructora de Acoso.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la investigación pertinente.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.1.2 COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO

Esta comisión estará formada por TRES PERSONAS, elegidas por la ENTIDAD.

La Comisión Instructora de Acoso, analizará el informe con las conclusiones pertinentes que haya elaborado la persona asesora externa. La elección de las personas que configurarán esta Comisión Instructora de Acoso es potestad del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, pudiendo contar con profesionales externos/as para la instrucción del procedimiento. La Entidad designará a titulares y suplentes.

Las personas implicadas en todo el proceso deberán actuar con total independencia y plena responsabilidad en la investigación de los presuntos casos de acoso que se presenten.

A las personas que instruyan el expediente y a las personas implicadas en todo el proceso se les exigirá total discreción y confidencialidad, firmando un compromiso de confidencialidad que será incorporado al expediente.

La transgresión de estas obligaciones conllevará una sanción que podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo a la normativa de aplicación, en aquellos casos en que se haya causado un notable perjuicio para la dignidad y honor de alguna de las personas implicadas en el proceso.

Las funciones principales y principios rectores de la Comisión de Instrucción de Acoso son:

- Recibir el expediente de investigación elaborado por la persona asesora externa.
- Ampliar la investigación realizada por la persona asesora externa, si lo considerasen necesario.
- Llevar a cabo, con objetividad y neutralidad, la instrucción pertinente.
- Adoptar, si fuese necesario, medidas cautelares.



- Elaborar un informe con las conclusiones de la instrucción.
- Finalizar la instrucción resolviendo el expediente.
- Proponer si procede, expediente de medidas disciplinarias.
- Cumplir con los plazos y procedimiento establecidos.

6.2 VÍA DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS EN EL TRABAJO

La presentación de denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo se efectuará a través de un correo electrónico para anunciar su presentación. El Ayuntamiento designará a la persona trabajadora y a su suplente que gestionarán este correo electrónico. Una vez recibido el correo se dará acuse de recibo del mismo y se citará a la persona denunciante, preferiblemente en horario de tarde, para que entregue el formulario de denuncia en sobre cerrado y se le proporcionará un comprobante de presentación de la denuncia. La persona que recibe la denuncia deberá inmediatamente dar traslado de la misma a la Comisión de Seguimiento del Protocolo que, a su vez, la remitirá a la persona asesora externa contratada para realizar la investigación correspondiente.

La persona trabajadora o su suplente que reciban el correo anunciando la denuncia y el sobre con el formulario de denuncia estarán obligadas a garantizar la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias.

La denuncia se formalizará por escrito y en el formulario establecido.

6.3 DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios.

El personal con responsabilidad jerárquica estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se anunciará mediante correo electrónico y, posteriormente una vez se le haya citado, se entregará la misma en sobre cerrado, siguiendo los pasos relatados en el apartado 6.2.

Si la denuncia fuese presentada por tercera persona, la persona asesora externa designada para investigar se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Entidad deba



realizar actuaciones preventivas en aras de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

En el supuesto de que la presunta víctima no suscriba la denuncia, el procedimiento continuará su trámite conforme a lo establecido en este Protocolo.

6.4 PROCEDIMIENTO

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

La persona asesora externa contratada por la Entidad, una vez reciba la denuncia, iniciará la investigación en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

La persona asesora externa valorará solicitar un informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, si lo hubiere y respecto a los hechos denunciados, en cuyo caso el Servicio de PRL o el Trabajador/a designado/a como responsable en materia de PRL por la Entidad, deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial, en un plazo máximo de CINCO DÍAS HÁBILES. Además, si el Servicio de PRL dispone de alguna persona especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición de la Entidad, deberá asesorar al asesor/a sobre la orientación del caso incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos/as o externos/as.

A continuación, en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, conforme al calendario laboral del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA la persona asesora externa comunicará la apertura del expediente a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de TRES DIAS HÁBILES, responder por escrito y/o verbalmente, y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

La persona asesora externa recabará las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios.

Una vez finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará un informe



sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo y dará traslado a la Comisión Instructora de Acoso del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA en un plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES.

Si de las conclusiones se deduce que no se confirman indicios de acoso, se procederá al archivo del expediente.

Cuando el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a la Comisión Instructora de Acoso analizar el procedimiento realizado por la persona asesora externa y emitir el informe preceptivo, del cual se dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH, que podrá solicitar asesoramiento jurídico, quien valorará si procede la incoación de expediente disciplinario, conforme a lo establecido en la normativa legal que corresponda.

6.4.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, la persona asesora externa, en función de la gravedad de los hechos denunciados, valorará en primer lugar, la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada o la persona asesora externa que investiga el procedimiento, lean la denuncia a la persona denunciada, con la finalidad de que la misma pueda aportar su visión de los hechos. De quedar constatados en la entrevista, se le explique claramente que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma.

Dicho trámite podrá ser llevado a cabo, si las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) lo aceptan y la persona asesora externa así lo decide, de mutuo acuerdo y en un plazo de SIETE DÍAS HÁBILES para su resolución.

Del resultado del Procedimiento con conformidad de las personas afectadas (denunciada y denunciante), se emitirá un informe que se incorporará al expediente y se procederá a su archivo.

De no haber conformidad con la propuesta de resolución planteada a las personas afectadas por la situación de acoso (denunciada y denunciante) se procederá al inicio del procedimiento formal.

Este procedimiento no podrá realizarse cuando la denuncia se produzca por un supuesto acoso sexual o por razón de sexo. En estos casos se tramitarán las quejas o denuncias por el procedimiento formal.



6.4.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Cuando la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso reciba la denuncia dará traslado de la misma a la persona asesora externa designada por la Entidad. Una vez recibida la denuncia por la persona asesora externa, en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES iniciará una investigación de los hechos con total respeto de las partes implicadas en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad, en cuyo caso la persona asesora externa designada deberá ser excluida del proceso y sustituida por un suplente designado por la Entidad en un plazo de TRES DÍAS HÁBILES.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, agilidad, contradicción, igualdad y presunción de inocencia, por parte de la persona asesora externa.

Hasta que el asunto quede resuelto, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a instancia de la persona asesora externa, podrá establecer con carácter cautelar y debidamente fundamentado, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona asesora externa quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar el Procedimiento de Investigación será de QUINCE DÍAS NATURALES, a partir de la recepción de la denuncia.

6.5 RESOLUCIÓN

Finalizada la investigación, la persona asesora externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que, en un máximo de TRES DÍAS HÁBILES, será remitido, a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO y esta dará traslado a la persona responsable del Servicio de RRHH para la adopción de medidas en este ámbito.



Este informe de conclusiones se realizará siempre por escrito y deberá incluir:

- Antecedentes del hecho (motivo de la denuncia)
- Fecha de inicio del expediente
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas
- Conclusiones (apreciación o no de indicios)
- Propuestas de medidas cautelares

Si no se apreciaron indicios razonables, se propondrá a la persona designada por la Entidad como responsable de personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA el archivo del expediente.

Si se apreciaron indicios suficientes de la existencia de posible infracción, la persona asesora externa lo hará constar en el informe de conclusiones que remitirá a la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO para que instruya el expediente que proceda, conforme a lo dispuesto en este Protocolo y en la normativa de aplicación.

La COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, como órgano específico encargado de resolver y previo informe de la persona asesora externa designada por la Entidad, comunicará por escrito en un plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución.

Entre la fecha de presentación de la denuncia por la persona denunciante y la fecha de resolución, no podrán pasar más de QUINCE DÍAS HÁBILES, salvo justificación suficientemente motivada.

No obstante lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Si la COMISIÓN INSTRUCTORA DE ACOSO, precisase ampliar la investigación efectuada por la persona asesora designada, el Procedimiento deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de TREINTA DÍAS HÁBILES desde la fecha de presentación de la denuncia.

6.6 SANCIONES

La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionada atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación.



Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA adoptará cuantas medidas correctoras que estime oportunas, previo informe de la Comisión Instructora y de la persona asesora externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TREBEP), artículo 95.2.o) que tipifica el acoso laboral como infracción administrativa y conforme a la normativa de aplicación.

Las medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

6.7 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

LA ENTIDAD en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

6.8 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, LA ENTIDAD adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

A partir de la aprobación del Texto del Protocolo, la Comisión de Negociación del Protocolo de Acoso se convertirá en la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso, cuya función será realizar un seguimiento periódico del mismo para registrar de manera regular las incidencias producidas y las causas. El objetivo es mejorar el proceso y realizar las acciones de mejora que correspondan.

Este seguimiento se complementará con una evaluación de las actividades y procesos que se hayan realizado y de los resultados e impactos de las actuaciones.

A partir de los resultados del informe anual de evaluación, si se detectan puntos para mejorar, modificar o incluir en el Texto del Protocolo, se efectuará la revisión si procede.

El proceso de seguimiento y evaluación recogerá información cuantitativa (número de



procedimientos) y cualitativa bajo una perspectiva de género.

Se elaborarán indicadores de objetivo, resultado e impacto con los datos desagregados por sexo, entre los que deben incluirse:

- * Número y tipos de acciones realizadas de información, sensibilización y formación.
- * Número de situaciones de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que se comunicaron y/o han sido denunciadas en el AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA.
- * Número de casos resueltos no confirmados.
- * Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- * Media de casos resueltos confirmados.

8. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, posibles testigos, y la persona presunta acosadora, a cada expediente iniciado se le asignará un código alfanumérico que incluirá toda la documentación e información elaborada durante el Procedimiento de Investigación de Acoso y el Procedimiento de Instrucción de Acoso

La persona asesora externa y las personas instructoras serán responsables de la salvaguarda de la intimidad de todas ellas y con esta finalidad, se habilitará un espacio cerrado que se ubicará en el Servicio de Personal, cuya custodia corresponderá a la persona designada por LA ENTIDAD y al que sólo tendrán acceso la persona asesora externa y las personas instructoras de cada expediente.

Los datos de carácter personal y la documentación obrante en el expediente podrán ser trasladados ante un procedimiento judicial.

En el supuesto en que durante el procedimiento se vulnere cualquier norma por aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y respecto a las personas implicadas en el mismo, la persona responsable podrá ser sancionada.

9. DENIFICIÓN DE PRINCIPIOS

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.



- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

10. INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto de la persona asesora externa o de cualquier miembro de la Comisión Instructora de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por una persona suplente, previamente designada por la Entidad.

Si una persona, miembro de la Comisión Instructora de Acoso, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona asesora externa, o miembro de la Comisión Instructora de Acoso, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona miembro de esta Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será una persona designada por la ENTIDAD la que, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

DISPOSICIONES FINALES

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y estará vigente a partir de esa fecha.

Con posterioridad a la entrada en vigor del Protocolo de Acoso, la Entidad designará:

- **Una persona asesora externa** experta en igualdad y género para el procedimiento de investigación.
- **Una Comisión Instructora de Acoso**, que estará formada por TRES personas y sus suplentes.

Si fuere necesario, la Comisión Instructora de Acoso podrán contar con personas profesionales asesoras externas expertas en igualdad y género para su apoyo en la instrucción de los procesos.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA a través de tabloneros de anuncios y dípticos.

4. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.
5. El presente protocolo será de aplicación en todos centros, secciones y departamentos del AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA vinculando a todo su personal.
6. Su vigencia es indefinida.

En Candelaria a de de 2021



ANEXOS

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Servicio			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A)

Nombre completo			
Puesto de trabajo			
Servicio			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la persona denunciante/víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante/víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante/víctima ha puesto en conocimiento de su superior/a inmediato/a esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA ACOSADORA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

--

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima del acoso



Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros" realice una descripción:

Observaciones:

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE/VÍCTIMA

FECHA ____/____/____ NOMBRE

NOMBRE Y FIRMA RECEPTOR/A

PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN DENUNCIA DE ACOSO

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO

Expediente nº



Fecha apertura expediente.....

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la supuesta víctima	SI	NO
Fecha presentación denuncia		
Nombre y apellidos persona receptora denuncia		

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Horario	Turno		

SI LA DENUNCIA HA SIDO PRESENTADA POR TERCERA PERSONA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo		Teléfono	
Departamento			
Turno			

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGACIÓN/INSTRUCCIÓN DE ACOSO

Nombre completo								
Puesto de trabajo			Teléfono					
Departamento								
Representante sindical	Titular			Suplente				
SI	NO		SI	NO		SI	NO	
Representante Entidad	Titular			Suplente				
SI	NO		SI	NO		SI	NO	



Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Nombre completo							
Puesto de trabajo				Teléfono			
Departamento							
Representante sindical		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Representante Entidad		Titular				Suplente	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

SE HA SOLICITADO INFORME/ASESORAMIENTO A:

SERVICIO DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	SI	NO
PROFESIONAL EXTERNO/A	SI	NO
FECHA SOLICITUD INFORME/ASESORAMIENTO		
FECHA RECEPCIÓN INFORME/ASESORAMIENTO		

Datos del responsable del Servicios de PRL

Nombre completo							
Profesión				Teléfono			
Puesto de trabajo							

Datos del profesional externo/a

Nombre completo							
Profesión				Teléfono			
Especialidad							
Colegio Profesional		Nº colegiado/a					

COMISIÓN INVESTIGACIÓN DE ACOSO



Fecha convocatoria					
Solicitud de medidas urgentes	SI	NO	Solicitud de Medidas cautelares	SI	NO
Fecha comunicación a la Comisión de Instrucción solicitud medidas					
Valoración inicial adecuación procedimiento	Procedimiento Informal		Procedimiento Formal		
	SI	NO	SI	NO	



SUJETOS ACTIVOS POR ACCIÓN

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR ACCIÓN

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima Nivel Superior <input type="checkbox"/> Igual Nivel <input type="checkbox"/> Nivel Inferior <input type="checkbox"/>	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

OBSERVACIONES:



--	--

SUJETOS ACTIVOS POR POSIBLE OMISIÓN y/o NEGLIGENCIA

DATOS DE/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO(A) ACOSADOR(A) POR OMISIÓN

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

Nombre completo		
Puesto de trabajo		
Función que realiza		
Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
¿El/la denunciante o víctima ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Considera que tenía conocimiento previo de la situación?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	



¿El/la denunciado/a es su jefatura superior inmediata?

Sí No

OBSERVACIONES:



MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA

RELATO DE HECHOS/ CONDUCTAS

CRONOLOGÍA DE HECHOS/CONDUCTAS

Desde hace cuánto tiempo se inicia el acoso

¿Los hechos/conductas se han reiterado?

Intensidad de los hechos/conductas

MEDIOS DE AVERIGUACIÓN

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

RELACIÓN DE PRUEBA QUE ACOMPAÑA A LA DENUNCIA

MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR EL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO ACOSADOR/A



Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

Nombre completo	
Puesto de trabajo	
Función que realiza	

OTRAS CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES

--

CONSECUENCIAS PERSONALES/LABORALES:

PARA EL/LA DENUNCIANTE O VÍCTIMA:

--



PARA EL/LA DENUNCIADO/A:

CONCLUSIONES

A.- SI SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o comunicado/a sin causa alguna que lo justifique.	SI	NO
Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.	SI	NO
Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.	SI	NO



Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.	SI	NO
---	----	----

TRATO VEJATORIO

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.	SI	NO
Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.	SI	NO
Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.	SI	NO

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 8.13 bis TRLISOS)

Creencias políticas y religiosas de la víctima.	SI	NO
Ataques por motivos sindicales.	SI	NO
Sexo u orientación sexual.	SI	NO
Mujeres embarazadas o maternidad.	SI	NO
Edad, estado civil.	SI	NO
Origen, etnia, nacionalidad.	SI	NO
Discapacidad.	SI	NO



CONDUCTAS QUE PUEDEN AFECTAR A LA SALUD (señalar si se ha dado alguna de estas situaciones)

ACCIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.	SI	NO
Apartar a una persona de la organización habitual del trabajo, separándola del resto de compañeros/as, sin justificación organizativa alguna.	SI	NO
Prohibir a los compañeros y compañeras que hablen con una persona determinada.	SI	NO
Obligar a alguien a ejecutar tareas, cuando éstas sean vejatorias o atenten contra su dignidad.	SI	NO
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, con insultos o gritos	SI	NO
No asignar ningún tipo de tareas a una persona, con el objetivo de apartarla de la gestión normal del trabajo, quedándose sin ocupación efectiva.	SI	NO

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA

Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona, en momentos en que no afecte a la prestación normal del servicio, como en tiempos fuera de horario de trabajo, descansos, etc.	SI	NO
Rehusar la comunicación con la persona a través de miradas y gestos.	SI	NO
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella, cuando esta lo reclame y esté relacionado directamente con el desarrollo del trabajo.	SI	NO
No dirigir la palabra a una persona	SI	NO
Realizar ataques a la vida privada de la	SI	NO



víctima.

AMENAZAS DE VIOLENCIA FÍSICA

Amenazas de violencia física.	SI	NO
Uso de violencia menor.	SI	NO
Maltrato físico.	SI	NO

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.	SI	NO
Mofarse de la nacionalidad de la víctima.	SI	NO

AGRESIONES VERBALES

Gritar o insultar.	SI	NO
Amenazas verbales.	SI	NO

RUMORES

Hablar de una persona a su espalda.	SI	NO
Difusión de rumores.	SI	NO

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

ABUSO DE AUTORIDAD

Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.	SI	NO
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona o personas objeto de las mismas hayan dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la/s víctima/s	SI	NO



en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.	SI	NO
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.	SI	NO
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.	SI	NO



CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.	SI	NO
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.	SI	NO
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.	SI	NO
Utilización de humor sexista.	SI	NO
Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.	SI	NO
Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.	SI	NO
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.	SI	NO
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.	SI	NO
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.	SI	NO
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio.	SI	NO
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.	SI	NO
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos,	SI	NO



equipamiento, etc.)

Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho. SI NO

OTRAS CONDUCTAS OBSERVADAS NO INCLUIDAS EN LAS ANTERIORES:

ENJUICIAMIENTO OBJETIVO:

Existe propósito u objetivo (conducta intencionada)	SI	NO
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona (conducta negligente)	SI	NO
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona	SI	NO
Es una acción bilateral	SI	NO
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a una trabajador/a	SI	NO
Es susceptible de causar daño para la salud	SI	NO

B.- SI NO SE APRECIAN INDICIOS:

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.	SI	NO
Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)	SI	NO
Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.	SI	NO
Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios	SI	NO



trabajadores/as.

Conflictos durante huelgas, protestas, etc.	SI	NO
Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.	SI	NO
Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.	SI	NO
Conflictos personales y sindicales.	SI	NO

C.- VALORACIONES DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA

Existencia de credibilidad subjetiva	SI	NO
Verosimilitud	SI	NO
Persistencia en la incriminación	SI	NO



EXISTENCIA DE INDICIOS:

Acoso sexual	SI	NO
Acoso moral y discriminatorio	SI	NO
Acoso por razón de sexo	SI	NO
Estrés o violencia en el trabajo	SI	NO

OTRAS CONCLUSIONES:

Se aconseja ampliar la investigación	SI	NO
Denuncia no acreditada	SI	NO

MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIONES



En ____/____/____

Nombre y Firma

Fecha comunicación al **DENUNCIANTE O VÍCTIMA:**

Fecha comunicación al **DENUNCIADO/A:**

Fecha comunicación al **SERVICIO COMPETENTE:**

Fecha archivo expediente:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA DIRECCIÓN OPERACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Fuentes:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 854 (2009), TNP 476 (2009) y TNP 507.

Facts 23. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo ISSN 1681-2085

Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso. 2019.

CEE 2007 COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN CE AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 8.11.2007



91/131/CEE - Recomendación de la Comisión de la Comunidades Europeas de 27 noviembre 1991 relativa a la dignidad de la protección del hombre y de la mujer en el trabajo y Anexo Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual. Ministerio de Trabajo. Criterio técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo y Anexo Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos de acoso y violencia en el trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. El artículo 25 2 o) de la Ley de bases de régimen local 7/85, de 2 de abril atribuye a los municipios la competencia de realizar actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres, así como contra la violencia de género.

II. La constitución española reconoce como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); y, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

III. La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tienen por objetivo, especialmente la segunda, el refundir en un único texto las principales disposiciones existentes en esta materia, y señala que el acoso y acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo, por lo que se deben prohibir estas conductas y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias

IV. La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo «para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», dedica el capítulo I del título IV a la igualdad de trato y oportunidad en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 45.2 que «en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral». Y el art. 62 del señalado texto legal impone la elaboración y negociación de un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En igual sentido es de aplicación la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres y la Ley Canaria 16/2003, de 8 de abril, de prevención y



Protección Integral de las Mujeres contra la violencia de Género, que ya en el propio artículo 3.c se refiere a la violencia en el centro de trabajo.

V.- Dedicar la Ley 39/2015 su Título VI, comprensivo de los arts. 127 a 133, a la regulación de la iniciativa legislativa y la potestad para dictar reglamentos y otras disposiciones

El art. 129 introduce lo que denomina principios de buena regulación en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, estableciendo que las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Necesidad y eficacia. La iniciativa debe estar justificada por razón del interés general, identificando los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución
- b) Proporcionalidad. La iniciativa debe contener la regulación imprescindible para atender las necesidades a cubrir con la norma, constatando que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.
- c) Seguridad jurídica. La iniciativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico —incluido el Europeo—, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión. Al mismo tiempo, cualquier trámite adicional o distinto de los contemplados en esta Ley, deberán ser justificados atendiendo a la singularidad de la materia o a los fines perseguidos por la propuesta; del mismo modo que, las habilitaciones para el desarrollo reglamentario de una ley, atribuidas directamente a los titulares de los departamentos ministeriales o de las consejerías del respectivo Gobierno, o a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, en vez de al Gobierno o Consejo de Gobierno, serán excepcionales y deberán justificarse en la ley habilitante.

Cada uno de estos principios han de quedar justificados en la exposición de motivos de los anteproyectos de ley o en el preámbulo de los proyectos de reglamento

- d) Transparencia. Supone, por un lado, que todas las Administraciones Públicas deben posibilitar el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y a los documentos propios de su proceso de elaboración; y, por otro, que han de posibilitar la participación activa de los potenciales destinatarios en la elaboración de las normas.
- e) Eficiencia. Toda iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

En el art. 131, del antedicho texto legal, se regula la publicidad de las normas, estableciendo que todas las disposiciones de carácter general, para que entren en vigor y produzcan efectos jurídicos, habrán de publicarse en el diario oficial correspondiente, sin perjuicio de que adicionalmente, y de manera facultativa, las Administraciones Públicas puedan establecer otros medios de publicidad complementarios.

Señala el punto 4 que “podrá prescindirse de los trámites de consulta, audiencia e



información públicas previstos en este artículo en el caso de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado, la Administración autonómica, la Administración local.

V.- La propuesta de protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA ha sido aprobada por la comisión negociadora (formada por la representación sindical y la entidad) por unanimidad el 24 de agosto de 2021, Cumpliéndose así el trámite de negociación con los representantes de los trabajadores, previsto en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y artículo 48 de la LOI 3/2007 y la de Prevención de Riesgos Laborales, derivados de las condiciones de la organización y ordenación del trabajo (artículo 4.7.c).

VI.- Son de aplicación el artículo 56 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Y la Ley Canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.

VII.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local, el municipio tiene la potestad reglamentaria y de autoorganización. Si bien la potestad genérica, abstracta, está adjudicada a los entes locales, el ejercicio material de la misma corresponde al pleno, conforme dispone el artículo 49 de la referida norma. Por ello, es competente para aprobar la Propuesta de acuerdo por el que se aprueba el protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas del Ayuntamiento de Candelaria el Pleno de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123.d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, ajustándose al siguiente procedimiento:

“a) Aprobación inicial por el Pleno.

b) Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

c) Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.”

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se eleva la siguiente



PROPUESTA DE ACUERDO AL PLENO

PRIMERA. - Someter al pleno para su aprobación inicial el protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, conforme al contenido literal expresado en el Antecedente octavo del presente.

SEGUNDA. - Someter dicho texto a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncio del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días hábiles, para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Simultáneamente, publicar el texto del Protocolo en el portal web del Ayuntamiento para conocimiento de todos los empleados y ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse.

TERCERA. - De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el plazo señalado en la propuesta anterior, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y se entenderá la aprobación definitiva tácita del protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA con el texto íntegro del mismo se publicará para su general conocimiento en el Boletín Oficial de la Provincia y asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

CUARTA. - Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.”



DICTAMEN FAVORABLE DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS GENERALES DE 24 DE ENERO DE 2022.

Votos a favor: 4.

Los 4 concejales del Grupo Socialista: Doña Don Jorge Baute Delgado, Don José Francisco Pinto Ramos, Don Airam Pérez Chinae y Don Olegario Francisco Alonso Bello.

Abstenciones: 3.

La concejal del Grupo Popular, Doña Raquel Martín Castro.

El concejal del Grupo Mixto (SSP), Don Antonio Delgado García.

La concejal del Grupo Mixto (CC-PNC): Doña Ángela Cruz Perera.

JUNTA DE PORTAVOCES DE 24 DE ENERO DE 2022.

Quedó oída.

VOTACIÓN EN EL PLENO DE 27 DE ENERO DE 2022.

Votos a favor: 13.

11 concejales del Grupo Socialista: Doña María Concepción Brito Núñez, Doña Don Jorge Baute Delgado, Doña Olivia Concepción Pérez Díaz, Don José Francisco Pinto Ramos, Doña Hilaria Cecilia Otazo González, Don Airam Pérez Chinae, Doña Margarita Eva Tendero Barroso, Don Manuel Alberto González Pestano, Doña María del Carmen Clemente Díaz, Don Olegario Francisco Alonso Bello y Don Reinaldo José Triviño Blanco.

1 de la concejal del Grupo Mixto (Cs), Doña Marta Plasencia Gutiérrez.

1 de la concejal del Grupo Mixto (VxC): Doña Alicia Mercedes Marrero Meneses.

Votos en contra: 0.

Abstenciones: 5.

3 concejales del Grupo Popular: Don Andrés Rodríguez Delgado, Don Jacobo López Fariña y Doña Raquel Martín Castro.

1 del concejal del Grupo Mixto (SSP), Don Antonio Delgado García.

1 de la concejal del Grupo Mixto (CC-PNC): Doña Ángela Cruz Perera.



ACUERDO DEL PLENO DE 27 DE ENERO DE 2022.

PRIMERA. - Someter al pleno para su aprobación inicial el protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA, conforme al contenido literal expresado precedentemente.

SEGUNDA. - Someter dicho texto a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncio del Ayuntamiento, por el plazo de treinta días hábiles, para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Simultáneamente, publicar el texto del Protocolo en el portal web del Ayuntamiento para conocimiento de todos los empleados y ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse.

TERCERA. - De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el plazo señalado en la propuesta anterior, se considerará aprobado definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno y se entenderá la aprobación definitiva tácita del protocolo DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DISCRIMINATORIO Y OTRAS CONDUCTAS INAPROPIADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA con el texto íntegro del mismo se publicará para su general conocimiento en el Boletín Oficial de la Provincia y asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

CUARTA. - Facultar a la Sra. Alcaldesa-Presidenta para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.

Y para que conste en el expediente electrónico de su razón, se expide la presente copia electrónica certificada del acuerdo adoptado conforme lo dispuesto en el artículo 70.2 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, por orden y con el visto bueno del Concejal delegado de Atención y Participación Ciudadana, Consumo, Relaciones Institucionales, Protocolo y Régimen Interior, D. José Francisco Pinto Ramos, en virtud de la delegación efectuada por Decreto 2025/2019, de 24 de junio, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 204 y 205 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre y todo ello a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

