

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### AYUNTAMIENTO DE

**74****ARANJUEZ**

## ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Conforme a lo acordado por el Pleno del Ayuntamiento de Aranjuez en sesión ordinaria celebrada con fecha 28 de septiembre de 2022, se aprobó el Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Aranjuez.

El mencionado Protocolo se encuentra publicado en el tablón de edictos y web municipal con el texto literal del Anexo I.

## ANEXO I

**PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL****I. Introducción****1.1. Justificación.**

El Ayuntamiento de Aranjuez, reconoce la necesidad de prevenir posibles conductas de cualquier tipo de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando en lo inaceptable de las conductas de acoso en el trabajo, sean del tipo que sean, y, por otro lado, de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, el Ayuntamiento de Aranjuez, en su profundo compromiso por establecer una cultura organizativa de normas y valores contra supuestos acosos que se pudieran producir, manifiesta como principio básico, el derecho de todos los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

La Constitución Española reconoce como Derecho Fundamental “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad.”, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...” (artículo 14); “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos degradantes” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1) “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo” (artículo 35.1), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a acosos de tipo sexual y por razón de sexo. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce 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 todo trabajador. Y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2 se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2 letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2 letra b).

También el Título VII de la citada Ley, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen ra-

cial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y el acoso moral (artículo 95.2 b). La Disposición Adicional Séptima recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente 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, 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 y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. El Ayuntamiento de Aranjuez, como institución y administración pública, no acepta las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por consiguiente y de forma coherente, podrá plantear acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando supuestamente estas se produzcan.

En concreto, en el espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo velando por la prevención y la protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Dentro del contexto que nos marca la citada Ley 31/1995, el Ayuntamiento de Aranjuez a puesta y se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y especificar un protocolo justo en el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral. Este “Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral”, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección de esta materia.

#### 1.2. Referencias normativas.

Entre otras, destacan las siguientes referencias normativas:

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral [95.2-o)] y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual, y por razón de sexo [95.2-b)].
- Código Penal. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. “Boletín Oficial del Estado” núm. 152 de 2010.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa

General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Las acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver 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 todo trabajador. Derechos básicos todos ellos recogidos en la primera de las normas mencionadas, nuestra Norma Fundamental (artículos 10, 14, 15 y 18).

La segunda de ellas es el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulador del estatuto jurídico del personal que presta servicios por cuenta ajena a algún empleador (artículo 4). Recogiendo la idea y dando cumplimiento a la normativa de aplicación, esta Corporación se compromete a adoptar las medidas necesarias con el fin de asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

### 1.3. Objetivos.

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de prevenir y evitar estos tipos de conductas en el ámbito del Ayuntamiento de Aranjuez.

Objetivos específicos:

1. Focalizar la actuación municipal en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en el caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral, y por razón de sexo, en el espacio laboral del Ayuntamiento de Aranjuez.
3. Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

### 1.4. Declaración de principios.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Institución, el Ayuntamiento de Aranjuez, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las reclamaciones que pueden producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona 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 sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todas las conductas de acoso, constituyen no solo una afrenta al trato equitativo sino también a una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, el Ayuntamiento de Aranjuez, se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- Los trabajadores del Ayuntamiento de Aranjuez tienen 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.
- El Ayuntamiento de Aranjuez garantiza a sus trabajadores el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presen asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

## II. Definiciones y ámbito de aplicación

### 2.1. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a todos los trabajadores de plantilla, fijos o eventuales, y a los cargos electos y todo el personal que en esos momentos presten sus servicios en el Ayuntamiento de Aranjuez, quedando excluidas del ámbito de aplicación de este

Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración que serán informadas de la existencia de este Protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral, así como los alumnos que realicen prácticas curriculares conforme a los convenios firmados con las universidades correspondientes.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

## 2.2. Definiciones.

### 2.2.1. Acoso Psicológico o moral en el trabajo.

Se trata de la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos o laborales) con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud, de superiores jerárquicos hacia subordinados, así como de subordinados hacia sus superiores jerárquicos. Es por tanto, una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo fuese perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habersele causado, unos daños psíquicos.
- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos y prolongados en el tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.
- Que esta situación se haya mantenido durante un período suficiente de tiempo. Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como 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 extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

Así no tendrán la consideración de Acoso Psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “acoso psicológico” si no reúne las condiciones de la definición.
- Cuando se produzcan acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto de la víctima, pero esta no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de “riesgo psicológico en el trabajo”, pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.

- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.
- Las acciones legítimas de supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador en el ámbito del ejercicio de la potestad de autoorganización de la Administración local y obedeciendo a la finalidad de lograr la máxima eficiencia en la gestión del interés general de conformidad con la previsión de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

#### 2.2.1.1. Tipos de Acoso en el entorno laboral.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- Acoso horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- Acoso ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

#### 2.2.1.2. Fases del Acoso.

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

- Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.
- Fase de Intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto de trabajo, fomento del diálogo entre los implicados, etc.).
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

#### 2.2.1.3. Grados de Acoso.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1. Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta ese momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
2. Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
3. Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

#### 2.2.2. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. Se considera Acoso Sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso sexual o por razón de sexo define la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

### 2.2.3. Acoso discriminatorio.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas, y del orden social lo definen como:

Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a:

- Grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical. Las citadas leyes configuran estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

## III. *Procedimiento de actuación*

3.1. Procedimiento de actuación ante reclamaciones efectuadas por conductas de acoso en el entorno laboral. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento. Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados municipales afectados. Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo del Ayuntamiento de Aranjuez, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo. En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

- Cualquier empleado municipal tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos y/o jefatura de personal los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento de la Secretaría General o de Delegación de Personal del Ayuntamiento de Aranjuez, la situación en la que se encuentra.

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

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia e intimidad y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.
- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberán restituir sus condiciones laborales, en la manera de lo posible, para llegar a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas existentes en el Ayuntamiento de Aranjuez.

- Protección de la salud de las víctimas: el Ayuntamiento deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### 3.2. Fases de la actuación.

#### 3.2.1. Primera fase. Inicio del procedimiento: Solicitud de intervención.

##### Inicio. Presentación de solicitud de intervención.

- Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, que en este modelo de protocolo denominaremos “denuncia”, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

- Legitimación. Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- a) La persona afectada o su representante legal.
- b) Cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar a su superior jerárquico que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.
- c) Los máximos responsables de la delegación o Unidad Directiva afectada, podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente.
- d) Los representantes de los empleados/as.

Cuando la información no provenga del propio interesado, el Ayuntamiento de Aranjuez estará obligado a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciara las actuaciones previstas en este Protocolo.

En los casos b y c deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento. La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

##### Escrito de solicitud de intervención:

La solicitud o denuncia deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.)
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores.

El escrito o comunicación de denuncia deberá dirigirse al titular de la jefatura de personal del Ayuntamiento de Aranjuez, en los términos establecidos en la legislación vigente en ese momento.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

#### 3.2.2. Segunda Fase. Valoración Inicial.

La Jefatura de Personal trasladará el escrito de denuncia a la Concejalía Delegada del Área de Personal. Tras la recepción de la persona responsable de la Concejalía, en caso de aceptación, procederá a iniciar el trámite para su valoración inicial. La decisión, de ser negativa, habrá de ser motivada y comporta la devolución y archivo de la comunicación o denuncia.

Tras la valoración inicial del asunto del denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando entrevistas o comparencias que resultaren convenientes. Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, el titular de la Concejalía podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitar los mayores perjuicios.

El proceso de recopilación de información comenzará con la petición de antecedentes, estudio de los expedientes personales y cuantos se consideren necesarios deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría hacerse necesario proceder a entrevistar a los afectados y posiblemente a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Las entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora dependiente del Departamento de Personal, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas quedando constancia por escrito.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Se pueden dar cuatro grupos de situaciones en esta fase, a valorar por la Concejalía, tras cuyo estudio del asunto, elaborará la respectiva propuesta de Resolución que dirigirá a la Alcaldía-Presidencia.

- Conflicto menor.
- Conflicto psicosocial.
- Responsabilidad disciplinaria.
- Acoso laboral.

Respecto de este último caso, también se puede dar una “presunción razonable de indicios de acoso laboral”, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa.

### 3.2.3. Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas.

A la vista del informe de valoración inicial, que se acompañará de las actuaciones practicadas, el órgano competente, la Alcaldía-Presidencia, deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
3. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial (por ejemplo, de “maltrato psicológico”, pero no “mobbing”), se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
  - 3.1. Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.
  - 3.2. Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
4. Indicios claros de acoso laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

5. Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un “Comité Asesor para situaciones de acoso”, constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

6. En el caso de que, del informe de valoración inicial se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, los responsables de la delegación de personal podrán acordar la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

#### 3.2.4. Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte de la jefatura de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo III.

En la resolución de constitución del Comité Asesor, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como instructor. Serán de aplicación a los miembros de dicho comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales. Todas las unidades vinculadas con la Administración del Ayuntamiento de Aranjuez tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

Finalizada la investigación y el trabajo del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la jefatura de personal del Ayuntamiento de Aranjuez; dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si proceden medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

#### 3.3. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la secretaría general técnica del Ayuntamiento de Aranjuez podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

#### 3.4. Comunicación de actuaciones.

De las resoluciones tomadas por cualquier Órgano de la Administración Municipal, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Ayuntamiento de Aranjuez se informará a los implicados en el proceso, así como a los representantes de los trabajadores municipales.

#### IV. *Seguimiento y control*

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Concejalía Delegada según el área de que se trate, debiendo prestar especial atención en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Se deberá prestar especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado público que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso. La Secretaría General deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos a la representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Aranjuez.

#### V. *Medidas de actuación y prevención del acoso en el entorno laboral*

##### 5.1. Actuaciones de prevención.

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

5.1.1. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de Concejalías Delegadas.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. A este respecto, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables” o “prohibidas”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades informativas específicas para colectivos responsables de las Concejalías Delegadas, involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Corporación en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los principios definidos y los compromisos de la Corporación, de forma transversal, en toda la formación continua.
- En caso necesario se podrá optar por la realización de estudios psicosociales.

5.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los empleados públicos y representantes de los trabajadores:

- Difusión de este Protocolo, a través de la intranet y de otros medios de comunicación.
- Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas.
- Realización de sesiones de información para los empleados municipales y sus representantes, para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar este protocolo. Asimismo, se informará de las responsabilidades en las que se podrá incurrir, en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Difusión de información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

#### VI. *Revisión del protocolo*

##### 6. Revisión del protocolo.

Este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud o equivalente, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

Aranjuez, a 20 de septiembre de 2022.

## ANEXO I

**BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral [95.2-o)] y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual, y por razón de sexo [95.2-b)].
- Código Penal. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. “Boletín Oficial del Estado” Núm. 152 de 2010.

## ANEXO II

**MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL**

---

**Solicitante**

- |  |   |                                |
|--|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada                | <input type="checkbox"/> Departamento afectado  | <input type="checkbox"/> Otros |
| <input type="checkbox"/> Representantes de los empleados | <input type="checkbox"/> Delegados sindicales   |                                |
| <input type="checkbox"/> Delegado de prevención          | <input type="checkbox"/> Servicio de Prevención |                                |
- 

**Datos del solicitante**

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Departamento:

Puesto de trabajo

**Datos de la persona afectada, en caso de ser distinto del solicitante**

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Departamento

Puesto de trabajo

**Descripción de los hechos**

---

---

**Documentación anexa**Sí No 

---

**Solicitud**

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y la resolución de situación de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

---

En Aranjuez a

Firma del solicitante

---

El tratamiento de la información personal recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal y en la Ley 8/2001, de 13 de julio, de Protección de Datos de carácter personal en la Comunidad de Madrid.

## ANEXO III

**COMITÉ ASESOR**1. *Composición*

- a) Un representante de la administración nombrado por el titular de la secretaría general o jefatura de personal del Ayuntamiento de Aranjuez.
- b) Un técnico de servicio de prevención de riesgos laborales competente, preferentemente de la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- c) Un delegado de prevención o representante de los empleados públicos.
- d) Un experto designado al efecto si se considera conveniente.

Los componentes del grupo serán designados por la secretaría general o jefatura de personal del Ayuntamiento de Aranjuez salvo en el caso del delegado de prevención que será elegido en el Comité de Seguridad y Salud de Aranjuez.

En la designación de los miembros del comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. *Régimen de funcionamiento del comité asesor*

Se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- c) Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- d) Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- e) Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.

3. *Informes de conclusiones/recomendaciones*

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

- a) Composición del grupo/Comité Asesor.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- d) Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- e) Conclusiones.
- f) Medidas propuestas.

En Aranjuez, a 25 de octubre de 2022.—El concejal-delegado de Personal, Miguel Gómez Herrero.

(03/20.703/22)

