



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO SANTA POLA

6158 APROBACIÓN DEFINITIVA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACION DEL ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

Habiendo finalizado el plazo de presentación de reclamaciones contra el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebra da el día 31 de marzo de 2017, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 72 de fecha 12 de mayo de 2017 y en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento con fecha 12 de abril de 2017, relativo a la aprobación inicial el Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral del Ayuntamiento de Santa Pola, sin que se haya presentado reclamación alguna, de conformidad con lo establecido el en art. 70.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, entra en vigor una vez transcurrido el termino previsto en el art. 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, procede la publicación íntegra del citado reglamento, siendo el contenido el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Justificación y antecedentes.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le 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 o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 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 los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto



Básico del Empleado Público y el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del EBEP, en cuyo artículo 95, punto 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).

En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava 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, 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». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

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

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

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, –en este caso, de las personas trabajadoras públicas–, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto por la representación de las propias personas trabajadoras públicas, el Ayuntamiento de Santa Pola consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Santa Pola, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todo el personal empleado público disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Departamento, Organismo o Entidad Pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas trabajadoras públicas a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, Organismos y Entidades Públicas, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento, Organismo o Entidad Pública se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral, a implantar en cada Departamento u Organismo del Ayuntamiento de Santa Pola de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

OBJETIVO PRINCIPAL



Implantar en la Organización Municipal del Ayuntamiento de Santa Pola las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS PARCIALES O ESPECÍFICOS

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y la Representación Sindical.

CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

- 1.- Establecer una serie de **medidas** a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan **acoso laboral** en el ámbito del Ayuntamiento de Santa Pola.

- 2.- El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un **riesgo psicosocial** y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.



Artículo 2. **Ámbito de aplicación.**

1.- El Protocolo será aplicable a **todas las personas trabajadoras** del Ayuntamiento de Santa Pola, con independencia de cuál sea su relación laboral con el mismo, y al personal que pertenezca a Organismos Autónomos vinculados o dependientes del mismo.

2.- A las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Santa Pola, también le será de aplicación el presente Protocolo en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada

entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales*, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3. **Definición de Acoso Laboral.**

1.- El acoso laboral, se puede definir como un ***proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus***

profesional, personal o expulsarle de la organización.

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar *dos formas distintas* de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- *Conductas de Acoso*: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.



3.2.- *Proceso de Acoso*: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 4. Definición de Acoso Sexual.

1.- Se considerará **acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.**

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad

física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

Artículo 5. Clasificación de las Conductas de Acoso Laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

Restringir a las personas las posibilidades de hablar.

Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeras y/o compañeros.

Prohibir a las compañeras y/o compañeros que hablen a una persona determinada.

Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.

Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.



- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a las compañeras y/o compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. Correo electrónico) llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual, etc.

4.- Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso de la violencia.

5.- Agresiones verbales:



- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.).

Artículo 6. Exclusiones.

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Artículo 7. Implantación de la Cultura Preventiva.

1.- Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Santa Pola, las de sus Organismos Autónomos y las de las empresas que comparten centro de trabajo con el Ayuntamiento, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2.- El Ayuntamiento de Santa Pola fomentará y formulará una declaración en la que se compromete explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ella con el personal trabajador a su cargo, o del personal trabajador entre sí.



3.- El Ayuntamiento de Santa Pola aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de su organización y entre el diverso personal trabajador del mismo.

4.- El Ayuntamiento de Santa Pola reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen al personal trabajador y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 8. Participación Sindical.

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

A la representación de cualquier persona trabajadora que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.

A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.

A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

Artículo 9. Formación.

1.- El Ayuntamiento de Santa Pola incluirá en sus **Planes de Formación** aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a las personas trabajadoras, mandos intermedios y superiores jerárquicos. Se impartirá dicha formación en las materias de "Liderazgo", "Dirección de grupos", "Asertividad y Habilidades Sociales", "Riesgos Psicosociales", "Acoso laboral" "Técnicas de afrontamiento del acoso laboral", etc.



2.- Se realizarán **seminarios y cursos** dirigidos específicamente al personal superior jerárquico y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Artículo 10. Información y Difusión del Protocolo.

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **divulgación del contenido del presente Protocolo** en todos los niveles de la organización, facilitando a todas las personas trabajadoras una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2.- En el proceso de **formación e información** del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo al nuevo personal trabajador, facilitándoles copia escrita del mismo.

3.- Se informará de manera **clara y específica**, a todas las personas trabajadoras, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4.- Cuando sea posible disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de la empresa, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de las personas trabajadoras que deseen ampliarla.

5.- El Ayuntamiento de Santa Pola realizará la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en

la salud de las personas trabajadoras, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la



consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

6.- La **comunicación interna** será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7.- Se mantendrá, actualizará y divulgará **periódicamente** este protocolo.

CAPITULO 2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 11. Comité Asesor.

1.- En el Comité de Seguridad y Salud (CSS) se formará un **Comité Asesor**, de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

A continuación se enumeran, a modo de ejemplo, posibles miembros, respetando siempre la paridad que debe existir en las actuaciones del CSS:

Médico del Servicio de Prevención.

Técnico/a en Prevención perteneciente a los servicios de prevención con la especialidad de "Ergonomía y Psicología Aplicada".

Delegados/as de Prevención.

Técnicos/as de Recursos Humanos.

Asesores laborales.

2.- Las personas componentes del Comité Asesor serán comunicadas por el Comité de Seguridad y Salud a toda la plantilla de la empresa.

3.- Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.



4.- Cualquier persona miembro de este Equipo, involucrada en un proceso de acoso laboral o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.- Las Competencias del Comité Asesor serán:

Recibir, a través del Comité de Seguridad y Salud, todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de las personas trabajadoras o de terceras personas denunciadas.

Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.

Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 12. Procedimiento de Denuncia Organizacional.

1.- La denuncia de acoso se realizará **por escrito**, ya sea por la persona demandante afectada o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, que lo trasladará al Comité Asesor, que iniciará los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

2.- Las personas trabajadoras con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o superiores jerárquicos) tendrán la obligación de **informar** de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional?



Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

La persona trabajadora afectada y, si ya no fuera persona trabajadora de la empresa, dispondrá de un plazo de 6 meses desde que haya finalizado la relación laboral y que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.

Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Santa Pola.

Artículo 13. Derecho de Intimidad y Deber de Sigilo.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar **secreto** (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad**.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

CAPITULO 3. VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

Artículo 14. Objeto y Finalidad.

El Objeto fundamental de esta fase es la **resolución del conflicto** mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.



Artículo 15. Diversas Vías de Resolución del Conflicto.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

- Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes**.
- Vía de resolución interna a través del **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**.
- Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo**.
- Vía de resolución externa por **resolución judicial**.

Artículo 15.1. Vía de Resolución Interna. Acuerdo Entre las Partes

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo a la persona máxima responsable de la empresa u organismo.

Artículo 15.2. Vía de Resolución Interna. Intervención del CSSL.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del CSS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Procedimiento

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad** y **rapidez** de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.



En el transcurso de la investigación tanto la persona reclamante como la persona reclamada pueden ser apoyadas y acompañadas por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero o compañera de trabajo, o una persona representante de las trabajadoras y trabajadores.

El CSSL realizará y recabará al comité asesor las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a las personas afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- Derivación a cursos de formación.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que considere oportuna.
- Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe** o **dictamen** escrito que se comunicará a través del CSSL a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un **acuerdo** o **intento de conciliación** entre la persona reclamante y la persona reclamada que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente** y **confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el CSSL.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

Artículo 15.3. Vía de Resolución Externa. Resolución de la Inspección de Trabajo.

Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del Ayuntamiento



de Santa Pola, en materia preventiva, que expone a la persona trabajadora a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por la persona trabajadora afectada, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con el Ayuntamiento de Santa Pola y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSSL.
- Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

Artículo 15.4. Vía de Resolución Externa. Resolución Judicial.

Iniciación

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, de la presunta persona acosada y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Procedimiento

La presunta persona acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.



CAPITULO 4. PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 16. Procedimiento.

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por personal especialista, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

DISPOSICIONES FINALES.

Única.

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

El protocolo se adaptará a los cambios normativos que se produzcan.

EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: COMPORTAMIENTOS DE MOBBING. (ESCALA CISNEROS)

Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".

Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.

Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.

Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.

Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.

Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.

Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.



Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
Me menosprecian personal o profesionalmente.
Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
Intentan persistentemente desmoralizarme.
Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

Santa Pola, a 1 de junio de 2017

LA ALCALDESA-PRESIDENTA,

Fdo. Yolanda Seva Ruiz

EL SECRETARIO GENERAL,

Fdo. Antonio Sánchez Cañedo