



Excmo. Ayuntamiento
El Hoyo de Pinares

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Excmo. Ayuntamiento de El Hoyo de Pinares

Fecha de aprobación: _____

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. DEFINICIONES	4
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
6. ORGANIGRAMA DEL PROCEDIMIENTO	9
7. MEDIDAS CAUTELARES.....	10
8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	10
9. COMUNICACIÓN	11
ANEXOS.....	12
Anexo I. Ejemplos de Conductas	12
Anexo II. Formulario de Denuncia.....	16
Anexo III. Guía de actuación	18
Anexo IV. Modelo de acta de la Comisión Instructora.....	19

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de El Hoyo de Pinares establece su **compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo**. Este protocolo tiene como finalidad garantizar un entorno de trabajo respetuoso, igualitario y seguro para toda la plantilla.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que 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, y este Protocolo, proponen para este tipo de conductas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica a:

- Personal funcionario, laboral, eventual.
- Trabajadores de empresas externas, proveedoras, colaboradores, voluntariado y visitantes en espacios municipales.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución (arts. 10, 14)
- Estatuto Trabajadores (RDL 2/2015)
- Ley 31/1995 PRL (prevención riesgos psicosociales)
- Ley Orgánica 3/2007 igualdad
- RD 901/2020 & LO 10/2022 (planes y protocolos)
- Código Penal (modificado por LO 5/2010), jurisprudencia

El Estatuto de los trabajadores establece el derecho de toda persona trabajadora a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad. En correlación con este derecho, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales impone a las entidades el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su plantilla, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud. Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo.

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, señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 31.1) establece que “todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”, siendo la Resolución del Parlamento Europeo (2001/2339) sobre acoso moral en el lugar de trabajo, se convierte en el primer abordaje como problema específico del acoso moral en el trabajo, el mobbing.

4. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL

Se entiende por **acoso laboral** (también denominado *mobbing*) **toda conducta abusiva o de violencia psicológica ejercida de manera reiterada y prolongada en el tiempo, dentro del ámbito laboral, que tenga como objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona trabajadora**, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador que pueda poner en riesgo su integridad física o psíquica, o perjudicar su situación laboral.

El acoso laboral puede manifestarse a través de:

- **Hostigamiento psicológico:** insultos, humillaciones, burlas, amenazas veladas o abiertas.
- **Aislamiento:** exclusión deliberada de actividades laborales o sociales relacionadas con el trabajo.
- **Desvalorización profesional:** asignación de tareas innecesarias, degradantes o muy por debajo de la cualificación.
- **Sobrecarga de trabajo injustificada:** imposición de objetivos inalcanzables para provocar el fracaso.
- **Difusión de rumores** o falsos testimonios que dañen la reputación de la víctima.

Para ser considerado acoso laboral, las conductas deben ser **sistemáticas y reiteradas en el tiempo**, diferenciándose de conflictos puntuales o aislados.

En el Anexo 1 se incluye una comparativa de qué es acoso laboral y qué no es.

ACOSO SEXUAL

Se entiende por **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como objeto o efecto:

- Atentar contra la dignidad de una persona.
- Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

 Incluye:

- Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Propositiones o invitaciones de naturaleza sexual.
- Contacto físico no consentido.
- Peticiones de favores sexuales a cambio de ventajas laborales o bajo amenaza de represalias (“*quid pro quo*”).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (COSS)

Se considera **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga como objeto o efecto:

- Atentar contra su dignidad.
- Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

 Incluye:

- Tratar de manera desfavorable a una persona por su condición de hombre o mujer.
- Impedir o dificultar el ejercicio de derechos laborales (p. ej. maternidad, paternidad, conciliación).
- Discriminación, menosprecio o comentarios denigrantes sobre el género.

CIBERACOSO

Se entiende por **ciberacoso en el ámbito laboral** cualquier **conducta de hostigamiento, acoso o intimidación** realizada a través de medios tecnológicos o digitales, como:

- Correo electrónico corporativo.
- Mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etc.).
- Redes sociales.
- Plataformas colaborativas de trabajo (Teams, Slack, etc.).
- Foros y otras herramientas online vinculadas al entorno laboral.

Características del ciberacoso laboral:

- Puede consistir en **mensajes hostiles, humillantes, amenazas o difamación** hacia la persona trabajadora.
- Se manifiesta mediante la difusión de **comentarios ofensivos, imágenes o contenidos no deseados** relacionados con la vida personal o profesional de la víctima.
- Tiene como objetivo **crear un entorno laboral hostil**, menoscabar la reputación de la persona o presionarla para que abandone su puesto de trabajo.

DISCRIMINACIÓN TRANSVERSAL

Se entiende por **discriminación transversal (o interseccional)** aquella que **afecta a una persona o grupo como resultado de la interacción de múltiples factores de discriminación simultáneos**, que se cruzan y potencian entre sí, generando una situación de desigualdad más compleja y agravada.

Ejemplos de factores combinados:

- Sexo o género.
- Raza o etnia.
- Edad.
- Orientación sexual.

- Identidad de género.
- Discapacidad.
- Situación socioeconómica.

En el ámbito laboral, se produce cuando **una trabajadora o trabajador es tratado de forma desigual no solo por un motivo aislado (como el género), sino porque confluyen varios motivos de discriminación que se refuerzan mutuamente.**

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia en esta materia, por:

- Todo trabajador que haya sido víctima de acoso.
- Cualquier empleado o cualquiera de los concejales que haya sido testigo de una situación de acoso.

La denuncia deberá ser registrada mediante el Formulario de Denuncia incluido en el Anexo II de este Protocolo y se abrirá el expediente correspondiente.

Por otro lado, la Alcaldía, de oficio, en caso de ser conocedor de una situación de acoso, está obligado a poner en marcha el protocolo de acoso.

El Ayuntamiento garantizará la confidencialidad de la información, así como la identidad de los testigos, que sólo será accesible para los miembros de la Comisión Instructora.

La función de la Comisión Instructora es llevar a cabo la investigación de las denuncias y estará compuesta por:

- La Alcaldía.
- Un miembro de la Policía Local.
- El Secretario.
- El Encargado Municipal.

Si alguno de los miembros de la Comisión estuviese implicado en el suceso, no podrá participar en la investigación, debiendo ser sustituido por otro miembro.

Se levantará acta de las reuniones celebradas por la Comisión Instructora, conforme al modelo incluido en el Anexo IV de este Protocolo.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión.

❖ **Fase preliminar (informal)**

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones que no se consideran graves y en las que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema.

Este tipo de procedimientos lo resolverá directamente la Alcaldía, o en quien esta delegue, manteniendo la confidencialidad durante todo el proceso. En el plazo de 5 días hábiles desde que se recibe la denuncia de la situación de acoso, o se tiene conocimiento de ella, deberá entrevistarse con cada uno de los implicados. Si considera que ambas partes tienen voluntad de resolver amistosamente el conflicto, en el plazo de 5 días hábiles convocará una reunión para alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Caso de que no encontrarse una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal. La Alcaldía podrá dictaminar también que los hechos no son constitutivos de acoso si resulta palpable que no corresponden con ninguna de las actuaciones que pudieran considerarse como tal (ver Anexo I).

Se emitirá un breve informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. El plazo máximo para finalizar el proceso será de 15 días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia.

❖ **Fase formal (investigación)**

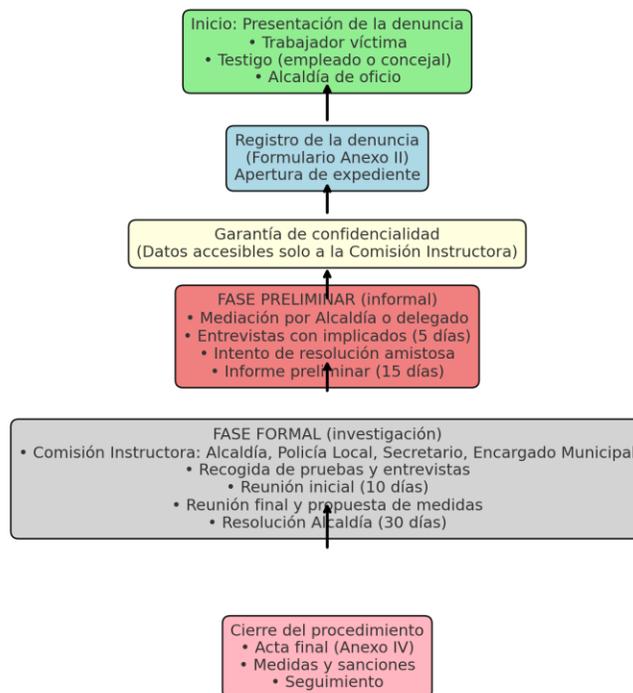
Cuando la Alcaldía considere que el suceso presenta una especial gravedad, o no se haya resuelto mediante el procedimiento informal, se pondrá en marcha la fase formal de la investigación.

En el plazo máximo de 10 días hábiles desde la finalización de la fase preliminar (o desde la presentación de la denuncia, en caso de saltarse dicho procedimiento), la Alcaldía convocará la reunión inicial de la Comisión Instructora, en la que se expondrá el suceso a todos los miembros, junto con la información disponible. La Comisión requerirá la información complementaria que considere, recogerá pruebas, informes previos y testimonios y convocará a las partes para realizar entrevistas personales (las sesiones podrán ser grabadas) o incluso careos entre ambos.

Se convocará una reunión final de la Comisión, con toda la información recopilada, en la que se dictaminará el resultado de la investigación, y se acordará la propuesta de medidas y/o sanciones a llevar a cabo, levantando el correspondiente acta de la reunión. La Alcaldía deberá aprobar las sanciones mediante Resolución de Alcaldía.

La duración máxima del procedimiento será de 30 días naturales.

6. ORGANIGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



7. MEDIDAS CAUTELARES

La Comisión Instructora, o en su caso la Alcaldía o el Encargado Municipal, podrán establecer medidas cautelares en supuesto de acoso hasta que finalice su resolución:

- Reubicación temporal
- Separación de equipos
- Modificación de horarios o tareas.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, conforme a lo establecido en el convenio, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la normativa legal vigente.

A continuación, se indican las posibles sanciones que podrá dictaminar la Comisión Instructora, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades legales que pudieran aplicarle:

- **Amonestación por escrito.**
- **Traslado de puesto.**
- **Suspensión de empleo y sueldo.**
- **Despido.**

La **falta del respeto** debido a los demás trabajadores, independientemente de su nivel o categoría, constituyen **FALTA GRAVE**, y conlleva la **suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes**.

Se considerará en todo caso **condición agravante cualificada**, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Pueden ser **circunstancias atenuantes**:

- No tener anotada sanción previa.

- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren

9. COMUNICACIÓN

Se publicará en la Sede Electrónica del Ayuntamiento la Guía de actuación práctica en caso de acoso.

ANEXOS

Anexo I. Ejemplos de Conductas

1. Ejemplos de conductas que **SÍ** son acoso

Sí son acoso Laboral

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Proferir amenazas contra un trabajador o tratar de para amedrentarlo.
- Difundir rumores maliciosos sobre una persona para dañar su reputación.
- Excluir deliberadamente a un trabajador de reuniones o actividades relacionadas con su trabajo.
- Asignar tareas humillantes o degradantes sin justificación.
- Asignar una carga de trabajo imposible de cumplir como forma de presión.
- Vigilar o controlar de forma excesiva y sin justificación a un trabajador.
- Amenazar con represalias a un trabajador por denunciar irregularidades.
- Ridiculizar la apariencia o condición personal de un trabajador.
- Gritar o usar un tono agresivo constante para intimidar.
- Aislar físicamente a un trabajador del resto del equipo.
- Retirar sin motivo funciones relevantes con la intención de desvalorizar al trabajador.

Sí son acoso sexual

- Realizar comentarios de carácter sexual no deseados o chistes ofensivos sobre el aspecto físico de un trabajador.
- Contacto físico no consentido como abrazos, roces o tocamientos.
- Envío de mensajes con contenido sexual explícito.
- Mostrar imágenes, vídeos o material sexual en el lugar de trabajo.
- Proponer citas de carácter sexual de manera insistente y no deseada.
- Proponer favores sexuales a cambio de mejoras laborales o amenazas de despido.
- Amenazar con perjudicar profesionalmente si no se accede a demandas sexuales.

Sí son discriminación por razón de sexo

- Asignar tareas de forma diferenciada a hombres y mujeres sin justificación objetiva.
- Pagar un salario inferior a mujeres por el mismo trabajo.
- Impedir el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Comentarios que menosprecian la capacidad de una persona por su sexo.
- Limitar el acceso a formación por ser madre o por tener responsabilidades familiares.

Sí son discriminación transversal

- Desfavorecer, menospreciar o tratar de manera injusta a una persona por su sexo, por su edad, por su etnia, por su religión o por tener alguna discapacidad.
- Burlas o comentarios ofensivos hacia personas LGTBI+.
- Obstaculizar la carrera profesional de un trabajador con discapacidad por considerar que no es capaz.

Sí son ciberacoso

- Enviar mensajes electrónicos acosadores o intimidatorios de manera reiterada.
- Enviar correos electrónicos con amenazas o insultos.
- Crear grupos de mensajería para ridiculizar a un compañero/a.
- Difundir imágenes comprometedoras sin consentimiento.
- Hostigar mediante mensajes en redes sociales o aplicaciones de trabajo.
- Acceder a perfiles personales para obtener información privada con intención de acosar.

2. Ejemplos de conductas que NO son acoso

No son Acoso Laboral

- Corregir errores de forma respetuosa y con ánimo constructivo.
- Discutir en una reunión sobre ideas de trabajo sin ataques personales.
- Denegar una solicitud de vacaciones por razones organizativas justificadas.
- Reasignar funciones por necesidades del servicio, informando debidamente.
- Aplicar sanciones disciplinarias de acuerdo a la normativa y con garantías.
- Solicitar explicaciones sobre un retraso en la entrega de un proyecto.
- No saludar un día concreto por distracción o motivos ajenos al trabajo.
- Tener un conflicto puntual entre compañeros sin reiteración ni hostilidad.
- Imponer objetivos exigentes pero alcanzables dentro de la normativa.
- Cambiar de lugar a un trabajador por reestructuración general del equipo.
- Pedir puntualidad o cumplimiento del horario laboral.
- Recordar las normas de seguridad y prevención de forma clara.
- Realizar evaluaciones de desempeño objetivas y justificadas.
- Exigir la corrección de actitudes poco profesionales de forma proporcionada.
- Negarse a aceptar una solicitud que no cumple los requisitos legales.

No son acoso sexual

- Comentar de forma objetiva y profesional un código de vestimenta si existe normativa interna.
- Mantener relaciones sentimentales consentidas y sin repercusión en el ámbito laboral.
- Hacer un cumplido no reiterado ni con connotación sexual ofensiva.

No son discriminación por razón de sexo

- Exigir el mismo nivel de desempeño y resultados a trabajadores y trabajadoras.

- Modificar funciones de un trabajador por cambios estructurales ajenos al género.
- Denegar un ascenso por no cumplir requisitos objetivos, independientemente del sexo.

No son discriminación transversal

- Tomar decisiones basadas en criterios técnicos sin relación con el sexo, raza, edad, etc.
- Limitar acceso a formación por falta de cupos disponibles, no por prejuicios.
- Aplicar sanciones objetivas por incumplimientos, independientemente de otras condiciones personales.

No son ciberacoso

- Enviar recordatorios por correo electrónico sobre plazos o tareas pendientes.
- Realizar críticas técnicas en un grupo de mensajería sin insultos ni hostilidad.
- Bloquear a un compañero en redes sociales personales (fuera del ámbito laboral).

Anexo II. Formulario de Denuncia

Nº exp.:
Tipo:

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO

DENUNCIANTE

Acosado De oficio (Alcaldía)
Testigo (Nombre _____ Telf. _____)

AFECTADO

Nombre y apellidos: _____ DNI/NIE: _____
Puesto: _____ Teléfono: _____

DENUNCIADO

Nombre y apellidos: _____ DNI/NIE: _____
Puesto: _____ Teléfono: _____

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS (fechas, lugares, hechos...)

DOCUMENTACIÓN APORTADA (posibles testigos, pruebas, correos, etc.)

Fecha:

Firma:

Anexo III. Guía de actuación

Orientaciones para víctimas, testigos y responsables sobre cómo actuar ante una situación de acoso.

1. PARA LA PERSONA AFECTADA

- ✓ Mantén la calma y evalúa la situación objetivamente.
- ✓ Registra de forma detallada los hechos (fechas, lugares, personas implicadas, testigos, etc.).
- ✓ Conserva cualquier evidencia (correos, mensajes, documentos).
- ✓ Informa al Alcalde o al Encargado Municipal.
- ✓ Cumplimenta el Formulario de Denuncia y regístralo en el ayuntamiento.

2. PARA LA PERSONA TESTIGO

- ✓ Informa a la persona afectada de lo que has observado y ánimala a denunciar.
- ✓ Si lo consideras oportuno, comunica la situación directamente al Alcalde o al Encargado Municipal y cumplimenta el Formulario de Denuncia.
- ✓ Cooperar con la investigación proporcionando la información y evidencias que poseas.
- ✓ Mantén la confidencialidad sobre los hechos para proteger la integridad de las personas implicadas.

Confidencialidad: Todas las personas implicadas en el proceso deben mantener en secreto la información obtenida para salvaguardar la dignidad e integridad de las personas involucradas.

Nº exp.:

Nº acta:

Anexo IV. Modelo de acta de la Comisión Instructora

ACTA DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA POR ACOSO

En El Hoyo de Pinares, a ____ de _____ de 20__

Reunidos:

La persona acosada: _____

La persona denunciada: _____

Orden del día:

1. Exposición de los hechos denunciados.
2. Análisis de la documentación aportada.
3. Declaración de las partes implicadas y testigos.
4. Propuesta de medidas cautelares.
5. Redacción de conclusiones provisionales.

Resumen de los testimonios y evidencias:

Acuerdos y propuestas:

Firmas de los miembros de la Comisión: