



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

DON JUAN MANUEL JUNCAL GARRIDO, SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE TUINEJE (LAS PALMAS).-

CERTIFICA:

Que el **Ayuntamiento Pleno**, en sesión extraordinaria celebrada el **18 de diciembre de 2018**, adoptó, entre otros, este acuerdo tomado del borrador de acta:

“SEGUNDO.- APROBACION DEL PROTOCOLO DE PREVENCION Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TUINEJE. (EXPTE. N.º 2018-2272).- ACUERDOS QUE PROCEDAN.

Se advierte error de transcripción en el n.º de expediente, que sería el n.º 2018-2271.

Dada cuenta de la Propuesta de la Concejala de Recursos Humanos y Régimen Interior, firmada electrónicamente el 5 de diciembre de 2018, que se transcribe a continuación:

“Con motivo de la puesta en funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Entorno Laboral del Ayuntamiento de Tuineje.

Considerando: El informe emitido por el Departamento de Personal de fecha 12 de septiembre de 2018, de los trámites necesarios.

Considerando: Que en sesión celebrada el 26 de noviembre de 2018 la Mesa General de Negociaciones del Ayuntamiento de Tuineje aprobó el citado Protocolo.

*En su virtud y dadas las atribuciones que me confiere la legislación vigente, propongo al Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente **ACUERDO**:*

Primero.- Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Entorno Laboral del Ayuntamiento de Tuineje, conforme al documento anexo.

Segundo.- Publicar extracto de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, cuyo texto estará a disposición de los empleados públicos en la sede electrónica municipal.


Tercero.- Dar traslado de este acuerdo al Departamento de Personal para su trámite y efectividad.

ANEXO

PROTOCOLO DE PREVENCION Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TUINEJE

INDICE

1.- PREÁMBULO..... 2

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271
<p>Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42</p> <p>La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.</p>

<p>Firmantes:</p> <p>JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41</p> <p>ALCALDE - PRESIDENTE LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO 09-01-2019 17:33</p>

<u>1.1.- Justificación y antecedentes.....</u>	2
<u>1.2.- Normativa de aplicación.....</u>	3
<u>1.3.- Principios de actuación.....</u>	5
<u>2.- DEFINICIONES Y OBJETO.....</u>	6
<u>2.1.- Ámbito de aplicación.....</u>	6
<u>2.2.- Definiciones.....</u>	7
2.2.1.- Acoso en el entorno laboral.....	7
2.2.2.- Tipos de acoso laboral.....	8
2.2.3.- Fases de acoso.....	8
2.2.4.- Grados de acoso.....	9
2.2.5.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	10
2.2.6.- Acoso discriminatorio.....	12
<u>3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....</u>	12
<u>3.1.- Criterios generales y garantías.....</u>	12
<u>3.2.- Procedimiento de actuación ante reclamaciones efectuadas por acoso laboral. Fases de actuación.....</u>	14
3.2.1 Primera fase: incoación.....	14
3.2.2 Segunda fase: indagación y valoración.....	16
3.2.3 Tercera fase: fase instructora mediante la constitución del Comité Técnico Asesor.....	18
<u>3.3.- Denuncias infundadas o falsas.....</u>	20
<u>3.4.- Comunicaciones.....</u>	21
<u>4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL.....</u>	21
<u>5.- MEDIDAS DE ACTUACION Y PREVENCION AL ACOSO.....</u>	21
<u>6.- REVISION DEL PROTOCOLO.....</u>	24
<u>7.- ANEXOS.....</u>	25
<u>7.1.- Modelo denuncia.....</u>	25
<u>7.2.- Pautas para el informe de conclusiones.....</u>	27
<u>7.3.- Protección de datos.....</u>	28
<u>7.4.- Composición Comité Técnico Asesor.....</u>	28
<u>7.5.- Tríptico de conductas consideradas o no como acoso.....</u>	30

1.- PREÁMBULO.

1.1.- Justificación y antecedentes.

El Ayuntamiento de Tuineje, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el entorno laboral, impidiendo su aparición y erradicando todo aquel comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el entorno laboral, 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. Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona en relación a estas conductas, **el Ayuntamiento de Tuineje, en su profundo compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de 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 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

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
09-01-2019 17:33 ALCALDE - PRESIDENTE	08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL	SECRETARIO GENERAL





AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1) “Todos 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 pro razón de sexo” (art. 35.1). En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, y la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, que plantean específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. 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 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 la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 y orientación sexual y el acoso moral (artículo - 4 - 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.

En el ámbito europeo hay diversas referencias al acoso en el lugar de trabajo, en concreto la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), en la que se 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 necesidad de trasladar al ámbito de la función pública el hacer frente a la misma. Por un lado, no aceptando las conductas de acoso en el entorno laboral, 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. En el concreto espacio normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, 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 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, este Ayuntamiento se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral. Este “Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso en el entorno Laboral” en el Ayuntamiento de Tuineje, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.

1.2.- Normativa de aplicación.

Entre otras destacan las siguientes referencias normativas:

Ámbito Internacional:

- ❖ Convenio III de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL



Normativa Europea:

- ❖ *Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y del hombre en el trabajo.*
- ❖ *Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*
- ❖ *Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y violencia en el trabajo (COM 2007 686 final).*

Ámbito Estatal:

- ❖ *Constitución Española de 27 de diciembre de 1978: artículos 9.2, 10.1,14, 18 y 35.1.*
- ❖ *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.*
- ❖ *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.*
- ❖ *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento.*
- ❖ *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 y 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.*
- ❖ *Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*
- ❖ *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- ❖ *Real Decreto 17/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales '*
- ❖ *El criterio Técnico de la Inspección de trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, que considera infracción en materia de prevención de riesgos laborales, la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.*

Ámbito autonómico:


- ❖ *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

Otras relacionadas:

- ❖ *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.*
- ❖ *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*
- ❖ *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.*
- ❖ *Real Decreto 1564/1986, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales (ROF).*

1.3.- Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que toda la plantilla municipal disfrute de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, **el Ayuntamiento de Tuineje declara que es importante que cada Concejalía, Servicio, Sección o Departamento, declaren formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, rechazándose**

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARÍO GENERAL 08-01-2019 13:41
Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.	ALCALDE - PRESIDENTE LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO 09-01-2019 17:33



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

formalmente todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cuál sea su rango jerárquico.

Por ello se articula el presente Protocolo, indicando los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave, acordando los procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso laboral en cualquiera de sus modalidades y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Este Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral, se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, siendo éstos los 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.

2.- DEFINICIONES Y OBJETO.

2.1.- Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de este Ayuntamiento: personal funcionario de carrera o interino; personal laboral, fijo o temporal; personal en prácticas o becario, personal eventual y regidores y regidoras. También se aplicará este Protocolo cuando en la situación de acoso se encuentren implicadas personas al servicio del Ayuntamiento y personal de los organismos dependientes o de empresas contratistas. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresa afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Quedan 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. 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 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, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

*Así mismo este protocolo tiene por objeto evitar y erradicar el acoso laboral en cualquiera de sus vertientes, entendiendo el acoso como **toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.***


A continuación se exponen sin carácter limitativo todos los tipos de acoso laboral que pueden darse en el ámbito laboral del Ayuntamiento.

2.2.- Definiciones.

2.2.1.- Acoso en el entorno laboral.

La expresión acoso laboral mayormente hace referencia al «acoso moral o psicológico en el trabajo», también conocido como mobbing (en inglés).

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 del Código Penal, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

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 aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos –, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante 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».**

Por tanto, para que una conducta pueda ser calificada como Acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición anteriormente expuesta. Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de **Acoso Psicológico se requiere, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.**

Por otro lado, **no tendrán, la consideración de acoso psicológico/mobbing:**

- 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 «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que **no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo**. Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como **tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con premura, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.**

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características **no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.**

En el **Anexo 7.5** se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2.2.- Tipos de acoso 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 u otros trabajadores con igual categoría.
- Acoso **ascendente**: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

2.2.3.- Fases de acoso.

El acoso como situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el 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.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL	SECRETARIO GENERAL
08-01-2019 13:41	LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
ALCALDE - PRESIDENTE	09-01-2019 17:33





AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

• **Fase de estigmatización:** Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definatorias de acoso. Lo que en 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/as e incluso de la dirección.

• **Fase de intervención desde el Ayuntamiento:** Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del dialogo entre las partes implicadas, etc.) o lo que es más habitual se tomaran medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

• **Fase de marginación o de exclusión de la vida laboral:** En este periodo el/la trabajador/a compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona trabajadora subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los siguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

2.2.4.- 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 este 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, médico o psiquiátrico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

2.2.5.- 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 el "**acoso sexual**" como "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."

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de **ejemplo** y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

• **Conductas Verbales:** Insinuaciones verbales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para participar en actividades sociales fuera de lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; **flirteos**

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas: bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Conductas **no verbales**: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, **silbidos** o hacer ciertos **gestos**; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Conductas **Físicas**: Contacto físico deliberado y no solicitado, **abrazos o besos no deseados**, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Cualquier **trato adverso o negativo** que se produzca en una persona como **consecuencia de la presentación de una queja**, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tipos de Acoso Sexual:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso Quid pro quo o Chantaje sexual**: Consiste en forzar a la víctima a **elegir entre someterse a los requerimientos sexuales** y perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad por el superior jerárquico, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso sexual ambiental**: La persona que genera el acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la entidad.

*En cuanto que “**acoso por razón de sexo**” se define en la misma ley como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” 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.*


*Se indican a continuación, a modo de **ejemplo**, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:*

- **Ignorar** o excluir a la persona.
- **Evaluar** el trabajo de la persona de manera **inequitativa** o de forma sesgada.
- **Asignar tareas** o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a **tomar decisiones sobre el acceso** de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- **Trato desfavorable** por razón de embarazo o maternidad.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. No sería posible un análisis del acoso sexual y por razón de sexo, sin tener en cuenta los roles que el sistema sexo-género atribuye a mujeres y hombres en nuestra organización social. Este conjunto de reglas y roles determina no solo la relación entre los sujetos sino que, confiere una categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Así, se explica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser generados tanto por superiores directos como por compañeros, por el estatus que la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

2.2.6.- Acoso discriminatorio.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL	SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO





AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

*La derogada Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, ya preveía el acoso discriminatorio respecto de las personas con discapacidad. Pero no finalmente ha sido la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la que ha venido a prever el acoso discriminatorio en todas sus versiones y de forma específica en el Capítulo III de su Título II, estableciendo toda una serie de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato definiendo el acoso 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.*

*Dicha Ley configura estas conductas como acoso, cuando tengan por objetivo o consecuencia **atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.***

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

3.1.- Criterios generales y garantías.


*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 Tuineje, **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 deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- **Cualquier empleado público** tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- **La persona afectada por un hecho de acoso laboral** podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta, siempre que exista **constancia de su denuncia por escrito.**
- **Todo responsable público** está **obligado a prestar atención y a tramitar**, en su caso, **las quejas** que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- **La aplicación de este protocolo no impide** en ningún caso la **utilización paralela o posterior**, por parte de las personas implicadas, de **las acciones administrativas o judiciales** previstas en la Ley.
- **En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales** que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

*o **Las empresas externas** contratadas por el Ayuntamiento de Tuineje, **serán informadas** de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.*

*o Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos/as y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los **mecanismos de coordinación empresarial.** Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.*

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

Respecto a las **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 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** 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 denuncias 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 deberá **restituir** a la misma **en las condiciones** más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y **dentro de las posibilidades organizativas**.
- **Protección de la salud de las víctimas:** la organización 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 una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, **siempre que se haya actuado de buena fe**.


3.2.- Procedimiento de actuación ante reclamaciones efectuadas por acoso laboral. Fases de actuación.

3.2.1 Primera fase: incoación.

1.- El procedimiento se incoará por Alcaldía y **sólo** se iniciará **mediante denuncia o solicitud por escrito** presentada por registro de entrada, que será derivada con agilidad al Departamento municipal de personal, que a su vez emitirá informe proponiendo a Alcaldía la correspondiente incoación del expediente con la máxima celeridad, y en cualquier caso en un plazo máximo de 15 días naturales, dando traslado de la incoación y de la denuncia al Comité de Seguridad y Salud y emplazando a la persona denunciada para que efectúe **alegaciones en el plazo de tres días hábiles**, contados desde el día siguiente a la notificación.

Así mismo, simultáneamente se dará cuenta al **Servicio de Prevención Ajeno** en materia de prevención de riesgos laborales, para que en el mismo plazo de tres días hábiles emita **informe previo sobre las medidas iniciales** que se puedan adoptar para preservar la indemnidad laboral de los empleados públicos y en cualquier caso para que realice su labor de asesoramiento en materia psicosocial. Así mismo deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio, Sección o Departamento implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además si dispone de especialista en el área de psicología laboral aplicada y a petición del o la responsable de la tramitación, deberá asesorar a dicho responsable sobre la orientación del caso, incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

2.- Para el caso en que el supuesto acoso denunciado se produzca dentro del Departamento municipal de Personal, las actuaciones de esta fase se llevarán a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	
Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.	
	
Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41	ALCALDE - PRESIDENTE LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO 09-01-2019 17:33



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

3.- La denuncia será presentada **bien directamente por la propia persona afectada presuntamente acosada o su representante legal, o bien por cualquier otra persona como: los delegados de Prevención, los representantes de los trabajadores y/o los delegados sindicales en el ámbito donde el interesado preste servicio, o incluso por cualquier trabajador o incluso cualquier ciudadano que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral, todos los cuales podrán solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.**

El Ayuntamiento sólo podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente o por testimonio de un tercero que tenga conocimiento de actos de posible acoso laboral, los cuales deberán identificarse. Dicho testimonio deberá constar por escrito.

En los casos que la **persona denunciante no sea la persona interesada**, Ayuntamiento estará **obligado a corroborar el caso** y, una vez comprobado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo, al mismo tiempo se deberá poner en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

4.- En el **Anexo 7.1** se incluye un **MODELO DE DENUNCIA** al respecto, que estará accesible en la web del Ayuntamiento o en la intranet municipal.

En cualquier caso, dicho modelo de denuncia no será obligatorio, por lo que el **escrito de denuncia de acoso** deberá contener los siguientes **requisitos**:

- 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.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.

5 - Las partes que intervengan tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores, o incluso por los delegados de prevención.

3.2.2 Segunda fase: indagación y valoración.

A continuación se procederá a la **indagación y valoración inicial** que será llevada a cabo por **dos miembros del Comité Técnico Asesor** (que se detalla más adelante) **designados por Alcaldía**, junto con un **técnico especialista** designado en el plazo de dos días hábiles por el Servicio de Prevención Ajeno, que será requerido al efecto por Alcaldía. La falta de designación de técnico especialista por el citado Servicio no impedirá la consecución del procedimiento.

De todo lo actuado junto con el informe previo sobre las medidas iniciales se dará traslado a los **dos miembros designados del Comité Técnico Asesor** para que puedan recopilar información y poder así efectuar una primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados/as, podría ser necesario proceder a entrevistar a los/as afectados/as (denunciante y denunciado/a) y posiblemente a testigos u otro personal de interés, si hubiera. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser

Copia Auténtica de
Documento Electrónico
2018002271

Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42
La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código
B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección <https://sede.tuineje.es/> de la Sede Electrónica de la
Entidad.



Firmantes:

JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

SECRETARIO GENERAL

08-01-2019 13:41

LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO

ALCALDE - PRESIDENTE

09-01-2019 17:33

desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, se podrá proponer motivadamente el posible traslado de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Dichas entrevistas deberán ser realizadas por los dos citados miembros del Comité Técnico Asesor asistidos por **técnico/s especialista/s** facilitados por el Servicio de Prevención Ajeno. En ellas, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención, u acompañante de su elección.

Al finalizar la indagación previa, los dos miembros del Comité Técnico Asesor, con el consenso de los/as técnicos/as participantes, emitirá un **informe de valoración inicial**, al que se adjuntarán todas las actuaciones practicadas y propuestas que se deriven de la misma, debiendo alcanzar alguna de las siguientes **conclusiones**:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar y continuar la tramitación del caso, según lo previsto en este protocolo.

En el caso de no existir consenso entre los dos miembros del Comité Técnico Asesor y los/as técnicos/as participantes, se optará por iniciar y continuar la tramitación del caso. Este informe deberá ser emitido en un **plazo máximo de 10 días hábiles** desde que se presentó la denuncia.

De las resoluciones tomadas se informará a los implicados en el proceso, y al Comité de Seguridad y Salud.

A la vista del informe de valoración inicial, el Departamento municipal de Personal emitirá informe proponiendo al Alcalde que adopte resolución en alguno de los siguientes sentidos:

1. Archivar la denuncia, motivada por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona que presentó la denuncia (salvo que, de oficio, procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o de indicios suficientes.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2. 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 órganos competentes podrán incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado de ello.


3. 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.

4. 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:

- Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, o proponer la actuación de una persona mediadora, admitida por las partes.
- 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.

5. Presunción o indicios de posible acoso laboral: 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, el Alcalde resolverá constituir Comité Técnico Asesor al que trasladará todo lo actuado junto con el informe de valoración inicial a fin de que lleve a cabo la fase instructora descrita más adelante.

3.2.3 Tercera fase: fase instructora mediante la constitución del Comité Técnico Asesor.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha :28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

*La constitución del Comité Técnico Asesor se efectuará en el plazo de cinco días hábiles y en los términos establecidos en el **Anexo 7.4**.*

En la resolución de constitución del Comité Técnico Asesor, además de nombrarse a quienes formarán parte del mismo, se designará a uno de ellos/as como instructor/a. Serán de aplicación a quienes formen parte de dicho Comité Técnico Asesor 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 Técnico Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.

Si el Comité Técnico Asesor acordase continuar el procedimiento, el/la instructor/a de dicho Comité Técnico Asesor 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 laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.

Para ello el Comité Técnico Asesor podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados/as, testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.


Todas las unidades administrativas del Ayuntamiento de Tuineje, tienen la obligación de colaborar con el/la instructor/a a lo largo del proceso de investigación.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo y de que características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.*
- Quien o quienes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.*
- En que situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, como han reaccionado.*
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de la persona que ostente un puesto superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y que tipo de respuesta se ha obtenido.*
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de bajo en los últimos meses y porque causa.*
- Si otro personal municipal tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.*

Al término de dicha investigación, el/la instructor/a elaborará un informe que presentará al Comité Técnico Asesor y este a su vez al Departamento municipal de personal.

*El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a **10 días hábiles**.*

	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.	Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271
Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL	SECRETARIO GENERAL	ALCALDE - PRESIDENTE
	08-01-2019 13:41	09-01-2019 17:33
	LORETT LOPEZ ANTONIO SERGIO	

Con el fin de elaborar un **informe de conclusiones** lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité Técnico Asesor recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de las personas afectadas, partes implicadas, testigos, etc.

- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).

- Informes de especialistas que trata a la persona afectada (en cuyo caso se recabara la autorización expresa y por escrito del interesado).

- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

Sin perjuicio de la información detallada en el punto 3 del **Anexo 7.4**, el informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).

- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité Técnico Asesor y de las pruebas obtenidas.

- Resumen de los principales hechos.

- Conclusiones y medidas propuestas.

Finalizada la investigación del Comité Técnico Asesor emitirá un **informe de conclusiones**, mediante el que podrá:

- Declarar la inexistencia del acoso y el archivo del expediente. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente. Si se detecta alguna otra falta distinta del acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación protegida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

- Si existe Acoso Laboral, se deberán adoptar las siguientes medidas oportunas:

- Adoptar las medidas correctoras de la situación con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.

- Promover la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar y proponer.

- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados/as públicos/as, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Dicho informe de conclusiones se elevará a Alcaldía a fin de que emita la resolución propuesta por el Comité Técnico Asesor.

En el **Anexo 7.2** se aporta un listado de PAUTAS PARA EL INFORME DE CONCLUSIONES.

3.3.- Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que cualquiera de los informes de valoración emitidos en el procedimiento, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, comportará la **incoación** del correspondiente expediente **disciplinario** a las personas responsables.


3.4.- Comunicaciones.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas, se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas. Excepcionalmente y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el **Comité de Seguridad y Salud** podrá instar a la unidad tramitadora la **revisión** de las decisiones adoptadas.

4.- **SEGUIMIENTO Y CONTROL.**

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL	SECRETARIO GENERAL
08-01-2019 13:41	LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO
ALCALDE - PRESIDENTE	09-01-2019 17:33





AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

Hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité Técnico Asesor instará a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la **adopción de medidas preventivas** como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otros tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, de horarios, de turnos y/o salariales.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Servicio implicado, debiendo prestar especial atención en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas, así como para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.

La condición de personal interino o laboral no fijo no impedirá la adopción de la medida cautelar del traslado de la persona acosadora o la víctima.

El Departamento municipal de personal remitirá los informes de conclusiones a titulares de los departamentos municipales o unidades administrativas que tengan competencias para ejecutar las medidas que en dichos informes se propongan.

5.- MEDIDAS DE ACTUACION Y PREVENCION AL ACOSO.

Siguiendo los principios de acción preventiva que se recogen en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgo 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, procurando minimizarlo.


Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

A) Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el “caldo de cultivo” que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.


Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	<p>Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.</p> 
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	<p>SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO</p>
<p>Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL</p>	

- *El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan a cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán, normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que todos asumamos este reto y, muy especialmente, los responsables de cada Servicio.*

B) Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

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:

- *Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.*
- *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”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.*
- *Organizar actividades informativas específicas para colectivos de responsables de Áreas de Gobierno, Concejalías, Departamentos, unidades administrativas, etc., 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.*
- *Elaborar 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 amplia 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. Así mismo, 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.*
- *Información de la existencia del protocolo de acoso en el Manual de Acogida.*
- *Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y la web donde se podrá encontrar.*
- *Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.*
- *Establecer algún sistema donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso, de forma anónima.*

	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.	Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271
ALCAALDE - PRESIDENTE LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO 09-01-2019 17:33			



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

- *Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las actuaciones concretas del presunto acoso.*

6.- REVISION DEL PROTOCOLO.

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

Cada dos años, el Departamento municipal de personal o el Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral presentará ante el Comité de Seguridad y Salud un balance de la aplicación de este Protocolo.

En cualquier caso el Departamento municipal de personal, así como las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Tuineje, previa negociación del Comité de Seguridad y Salud.

7.- ANEXOS.

7.1.- Modelo denuncia.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

SOLICITANTE

- | | | | |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> <i>Persona afectada</i> | <input type="checkbox"/> <i>Área/Serv.Prevenció
n</i> | <input type="checkbox"/> <i>Recursos Humanos</i> | <input type="checkbox"/> <i>Representante
trabajadores/as</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Comité de Seguridad
y Salud</i> | <input type="checkbox"/> <i>Delegadas/os de
Prevención</i> | <input type="checkbox"/> <i>Otros</i> | |

TIPO DE ACOSO

- | | | | |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> <i>Moral/Laboral</i> | <input type="checkbox"/> <i>Sexual</i> | <input type="checkbox"/> <i>Por razón de sexo</i> | <input type="checkbox"/> <i>Por razón de
orientación sexual</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Otras
discriminaciones
(Especificar) _____</i> | | | |


DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

Teléfono de contacto

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha :28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.
	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33

H **M**

DATOS PROFESIONALES DEL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

Funcionario Carrera Estatutario *Funcionario Interino* *Laboral Fijo* *Laboral temporal*

Escala/categoría

Grupo

Nivel

Tipos de ocupación desarrollada

Cargo

Antigüedad en el puesto

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

H **M**

Teléfono de contacto

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Consejería/Organismo

Vinculación laboral

Funcionario Carrera Estatutario *Funcionario Interino* *Laboral Fijo* *Laboral temporal*

BREVE DESCRIPCION DE LOS HECHOS

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271

Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42
La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección <https://sede.tuineje.es/> de la Sede Electrónica de la Entidad.



Firmantes:

JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

SECRETARIO GENERAL

08-01-2019 13:41

LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO

ALCALDE - PRESIDENTE

09-01-2019 17:33



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE
FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

DOCUMENTACION ANEXA

Si (Especificar)

NO

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo para la prevención, actuación y la resolución de acoso laboral.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

D.N.I

El tratamiento de la información recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y en el Reglamento General Europeo de Protección de Datos de Carácter personal (2016/679) de 27 abril de 2016, de Protección de datos de carácter personal.

En caso de que la persona que formula la denuncia sea distinta al presuntamente acosado se deberá acompañar la correspondiente autorización o consentimiento por parte de éste.

7.2.- Pautas para el informe de conclusiones.

DOCUMENTO PARA LAS ENTREVISTAS INFORMATIVAS REALIZADAS

DATOS PERSONALES	
COMISIÓN DE ANALISIS Y VALORACION	
CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS <i>(inicio y descripción del problema, relación y frecuencia de las conductas susceptibles de análisis, tareas que realiza, definición del ámbito laboral, relación con jefes y compañeros)</i>	


Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271

ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33

ALCALDE - PRESIDENTE 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO

SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 JUNGAL GARRIDO JUAN MANUEL

Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42
La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.



Firmantes:

<p>PERCEPCIÓN DEL PROBLEMA</p> <p><i>(Soluciones intentadas, motivo del inicio de actitudes, similitud de actitudes con otros compañeros)</i></p>	
<p>ANAMNESIS</p> <p><i>Socio-laboral (itinerario de otros puestos de trabajo, ambiente laboral, y relaciones entre iguales y jefes, repercusión en aspectos, familiares, sociales).</i></p> <p><i>(Continuación Anamnesis)</i></p>	
<p>VALORACIÓN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN</p>	
<p>INTERESADOS</p>	
<p>ASPECTOS DE CONEXIÓN</p>	
<p>ASPECTO DE DISCREPANCIA</p>	
<p>RECOGIDA DE POSIBLES ACUERDOS</p>	
<p>CIERRE DE LA SESIÓN</p> <p><i>(Aclarar dudas, congratular por todas las contribuciones y el esfuerzo demostrado; emplazar para la continuidad, dando información de las acciones propias a realizar)</i></p>	

7.3.- Protección de datos.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y en el Reglamento General Europeo de Protección de Datos de Carácter personal (2016/679 de 27 abril de 2016.

7.4.- Composición Comité Técnico Asesor.

1.- COMPOSICIÓN:

- *Un/a representante del Ayuntamiento de Tuineje.*
- *Un trabajador/a funcionario/a del Ayuntamiento de Tuineje.*
- *Un/a técnico/a del Servicio de Prevención Ajeno.*
- *Un/a Delegado/a de Prevención o representante de los empleados públicos o trabajadores.*
- *Un/a técnico/a experto/a aportado por el Servicio de Prevención Ajeno.*

Además de los anteriores miembros y atendiendo a la tipología y modalidad del acoso padecido, el Alcalde podrá solicitar del Servicio de Prevención Ajeno la aportación de un/a médico/a especialista

<p>Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271</p>	<p>09-01-2019 17:33</p>
<p>Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.</p>	<p>08-01-2019 13:41</p>
<p>JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL</p>	<p>SECRETARIO GENERAL</p>
<p>ALCALDE</p>	<p>ALCALDE - PRESIDENTE</p>
<p>LLORÉ LOPEZ ANTONIO SERGIO</p>	<p>09-01-2019 17:33</p>



Firmantes:



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

en Medicina del Trabajo, o un/a experto/a, a fin de que asesore a los miembros del Comité Técnico Asesor.

En la composición de dicho comité deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

2.- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ TÉCNICO ASESOR.


Se regirá en su funcionamiento por:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*
- La normativa legal y convencional española y autonómica que, en materia de acoso laboral, le resulte de aplicación. Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.*
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.*
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Técnico Asesor.*

3.- INFORME DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES DEL COMITÉ TECNICO ASESOR.

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

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión Instructora, e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.*
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de desconfianza.*
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso (relación de las intervenciones realizadas en el proceso, resumen cronológico de los principales hechos, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas).*
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.*
- Propuesta de medidas correctoras, si procede.*
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.*
- Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.*

	Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33
Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha :28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.	Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271

7.5.- Tríptico de conductas consideradas o no como acoso.

CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL

Dejar al trabajador/a de forma **continuada** sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a el/la trabajador/a se le asignan.

Ocupación en tareas **inútiles** o que no tienen valor productivo

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.

Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

CONDUCTAS QUE PODRÍAN LLEGAR A CONSTITUIR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO:

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los/as compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas o agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271

Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42
La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección <https://sede.tuineje.es/> de la Sede Electrónica de la Entidad.



Firmantes:

JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

SECRETARIO GENERAL

08-01-2019 13:41

LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO

ALCALDE - PRESIDENTE

09-01-2019 17:33



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

**CONDUCTAS QUE PODRÍAN LLEGAR A CONSTITUIR
ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO:**

**Ataques con
medidas
organizativas:**

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la personas o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (p.e. borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al/la acosado/a.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la

**Ataques para reducir
las posibilidades de
comunicación:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote. etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias poéticas o religiosas



Copia Auténtica de
Documento Electrónico
2018002271

Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42
La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código
B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección <https://sede.tuineje.es/> de la Sede Electrónica de la
Entidad.



Firmantes:

JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL

SECRETARIO GENERAL

08-01-2019 13:41

LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO

ALCALDE - PRESIDENTE

09-01-2019 17:33

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos/as.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.



Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42

La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección <https://sede.tuineje.es/> de la Sede Electrónica de la Entidad.

JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33

Copia Auténtica de
Documento Electrónico
2018002271



AYUNTAMIENTO
DE
TUINEJE

FUERTEVENTURA (CANARIAS)

Ref. Expte.: 2018-2271

**NO TENDRÁN, TAMPOCO, LA
CONSIDERACIÓN DE ACOSO
PSICOLÓGICO / MOBBING**

• 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.

• Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de riesgo psicológico en el trabajo, similares a las incluidas en el mobbing, pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.


Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa; pero no como mobbing, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifique, pudiendo evolucionar a una situación de acoso, propiamente dicho.

• Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de 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.

• La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador/a.

• No se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones

Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271	<p>Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha :28/05/2019 13:17:42</p> <p>La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.</p>
ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33	<p>SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO</p>
	<p>Firmantes: JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL</p>

Teniendo presente el dictamen de la Comisión Informativa de Asuntos Plenarios de fecha 11 de diciembre de 2018, por el Sr. Alcalde-Presidente se abre turno de debate, y sometido el asunto a votación, toda vez que no hay intervención alguna, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad de los miembros presentes, lo que implica mayoría absoluta, **ACUERDA:**

Primero.- Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Entorno Laboral del Ayuntamiento de Tuineje, conforme al documento anexo, transcrito anteriormente.

Segundo.- Publicar extracto de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, cuyo texto estará a disposición de los empleados públicos en la sede electrónica municipal.

Tercero.- Dar traslado de este acuerdo al Departamento de Personal para su trámite y efectividad.”

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, ante la **SEDE ELECTRONICA**, expido la presente certificación de orden y con el VºBº del Sr. Alcalde-Presidente, D. Antonio Sergio Lloret López, con la salvedad prevista en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en el sentido de que este acuerdo se extrae del borrador del acta quedando pendiente de su aprobación, en Tuineje. FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE.

	<p>Firmado: AYUNTAMIENTO DE TUINEJE Fecha: 28/05/2019 13:17:42 La autenticidad de este documento se puede comprobar introduciendo el código B1C5A07C912263157EB4E0D1E8B9E26C1C3E7FC9 en la siguiente dirección https://sede.tuineje.es/ de la Sede Electrónica de la Entidad.</p>
<p>Copia Auténtica de Documento Electrónico 2018002271</p>	<p>JUNCAL GARRIDO JUAN MANUEL SECRETARIO GENERAL 08-01-2019 13:41 LLORET LOPEZ ANTONIO SERGIO ALCALDE - PRESIDENTE 09-01-2019 17:33</p>