

Ayuntamiento de
Alcalá de GuadaíraJOSE ANTONIO BONILLA RUIZ (1 de 1)
Edición: 26/10/2025
Fecha Firma: 26/10/2025
HASH: 59ebd3172f99b036c189baedfb4707

AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA

A N U N C I O

La Junta de Gobierno Local, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 25 de abril de 2025 (Expte. 4751/2025), dispuso la aprobación del Protocolo para la Gestión de Conflictos internos, la Prevención del Acoso y violencia en el trabajo, en los siguientes términos:

Primero.- Aprobar el Protocolo para la Gestión de Conflictos internos, la Prevención del Acoso y violencia en el trabajo del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, según acuerdo adoptado tras la preceptiva negociación, entre los Delegados de Prevención y los representantes de la Corporación, según el texto con CSV: : C2C6TZ459JW3EFYRW9T2C39RA, validación en la dirección de internet <http://ciudadalcala.sedelectronica.es>. que figuran en este expediente.

Segundo.- Publicar el texto íntegro del Protocolo para la Gestión de Conflictos internos, la Prevención del Acoso y violencia en el trabajo del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra en el Boletín Oficial de la Provincia, el Portal de Transparencia y Portal del empleado y remitir al Registro de Planes de igualdad de las Administraciones Públicas dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Cód. Validación: TPLP7ZM5GTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcala.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS, LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Aprobado en el Comité de Seguridad y Salud celebrado con fecha del 02 de abril de 2025.
Se edita en revisión 1 Fecha: 05/02/2025



Cód. Verificación: TPLP7ZMSONGTE2NTYHHPGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

CONTROL DE REVISIONES Y MODIFICACIONES:

Revisión	Fecha	Observaciones / Modificaciones
1	05/02/2025	Se emite en rev.01. Cambios propuestos en Comité extraordinario celebrado el 04/02/2025. Aprobado el el Comité ordinario celebrado el 02/04/2025.



Cód. Verificación: TPLP7ZMSONGTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcala.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....4

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....5

3. OBJETIVOS.....6

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....6

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....6

6. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....8

7. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES.....10

7.1. Personas trabajadoras.....10

7.2. Delegaciones de Gobierno.....11

7.3. Jefatura de Servicios Recursos Humanos (RRHH).....11

7.4. Jefaturas de Servicios, de Sección, Técnicos y Encargados.....12

7.5. Comité de Investigación Interna (CII).....12

7.6. Servicio de Prevención Propio (SPP).....12

7.7. Servicio de Prevención Ajeno (Vigilancia de la Salud).....13

7.8. Comité de Seguridad y Salud (CSS).....13

8. ACTUACIONES PREVENTIVAS.....13

8.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA.....14

8.2. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI.....14

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....16

9.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....16

9.2. VALORACIÓN INICIAL DE LA SOLICITUD.....16

9.3. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....17

9.4. INFORME DE CONCLUSIONES.....18

9.5. RESOLUCIÓN.....19

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....19

10.1. Seguimiento y control.....19

10.2. Revisión del protocolo.....19

11. ANEXOS.....20

Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGT2ANTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcasid.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española atribuye, en su artículo 9.2, a los poderes públicos la obligación de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, reconoce el valor de la dignidad de la persona (artículo 10), así como la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Administración Local del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira reconoce en este documento la necesidad y el deber de prevenir conductas conflictivas y de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

En desarrollo de los anteriores principios se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Asimismo, cabe destacar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2 se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene entre sus objetivos que todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo 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 las personas empleadas.

Esta obligación es extensible a la Administración Pública, lo que impide que la Administración pueda inhibirse a estas situaciones que se produzcan en el seno de su organización.

A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

Cód. Verificación: TPLP7ZMSONGTEANTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira declara formalmente que rechaza todo tipo de violencia y de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador o acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno, y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados como **falta muy grave**.

En este sentido, son principios que inspiran este protocolo:

- Promover una cultura de prevención donde se respete la dignidad de las personas y su intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y contra cualquier manifestación de violencia o acoso, concienciando e informando de todas aquellas acciones censurables o manifiestamente negativas u ofensivas.
- Prevenir conductas violentas o constitutivas de acoso, no tolerando ninguna clase de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo ni cualquier conducta que atente a la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Fomentar un entorno laboral positivo, saludable y libre de violencia.
- Garantizar la impartición de una formación en esta materia, dirigida al personal al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.
- El tratamiento personalizado y reservado para todas las personas afectadas por las actuaciones del presente protocolo, garantizando la aplicación de la normativa de protección de datos.
- Tramitar con diligencia y celeridad las quejas, denuncias o reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, presunción de inocencia, objetividad, transparencia, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Destinar los recursos necesarios para garantizar las medidas de actuación frente al acoso previstas en el presente protocolo.
- Difundir el presente protocolo a todo el personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.

Este Protocolo ha sido acordado en el marco del Comité de Seguridad y Salud. Además, los aspectos relativos al acoso sexual y por razón de género se han negociado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que tiene entre sus funciones este cometido. Con la elaboración de este documento se da respuesta a una de las medidas consideradas en el mismo, en concreto a la medida 10.1 del citado Plan de Igualdad, "Elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo". Se han incluido las medidas planificadas que se disponen en el anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las mismas.

Cód. Verificación: 79L67ZM5N5GTE2NTYH9RGARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.3. OBJETIVOS

Este protocolo tiene como objetivo establecer el procedimiento de actuación para dar cauce a las reclamaciones de aquellas personas que se sientan inmersas en un conflicto de tipo laboral que no puedan resolver por sí solas y en el que se den o puedan darse situaciones de acoso o violencia laboral o cualquier tipo de conducta que puedan afectar la salud de quien las sufre que atente contra los derechos fundamentales de las personas.

Asimismo, este protocolo establece los mecanismos para prevenir y evitar las situaciones de acoso y de violencia interna en el trabajo, mediante la resolución precoz de los conflictos, la intervención sobre las condiciones de trabajo. Por tanto, este protocolo tiene un enfoque eminentemente preventivo y de resolución de conflictos, priorizando en la prevención de las conductas de acoso y violencia, mediante la intervención de forma ágil, rápida y eficaz, garantizando durante todo el procedimiento la confidencialidad, seguridad e integridad de las personas afectadas.

.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es de aplicación a todas las conductas de violencia laboral o constitutivas de cualquier forma de acoso que desarrolle personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira, cualquiera que sea su puesto o categoría, frente a otro personal del mismo.

Asimismo podrá aplicarse a cualquier otra persona que, aunque ajena a la empresa, lleve a cabo actividades o preste servicios para el Ayuntamiento y en el mismo entorno laboral. Para estos casos serán de aplicación los mecanismos de coordinación de actividades empresariales previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla dicho artículo).

Se incluyen las personas que trabajan a distancia en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso laboral, el acoso sexual, y la discriminación por razón de sexo. Así lo indica la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en su artículo 4 (apartados 3 y 4).

No es objeto de este protocolo facilitar pautas para la gestión de la violencia laboral de origen externo, es decir, aquella ejercida por terceros – normalmente usuarios de los servicios- a los empleados públicos durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones. Estos supuestos tienen un tratamiento propio y específico en el *Protocolo de Actuación ante Agresiones Externas* del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.

Este Protocolo se integra en el Plan de Igualdad y en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.

.5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Para una adecuada comprensión se deben establecer y diferenciar claramente los conceptos de conflicto interno, las distintas formas de violencia y acoso más comunes en el entorno laboral, extraídos de la normativa o de criterios legales que le son de aplicación.

6.1. Conflictos Internos o Laborales

Cód. Verificación: TPLP7ZJNSGNGTEANTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

Son relaciones problemáticas entre personas trabajadoras en los lugares de trabajo, más concretamente, situaciones generadas por un desencuentro entre dos o más personas trabajadoras en su actividad laboral, resultado de una incompatibilidad de objetivos, recursos, expectativas, percepciones o valores, y que puede interferir en el funcionamiento normal de los procesos de la organización, en el rendimiento y en la salud de los trabajadores afectados. La escalada de estos conflictos puede dar lugar a la presencia de conductas inapropiadas y ser un factor causante o estadio previo a situaciones de acoso y violencia laboral.

6.2. Violencia laboral o violencia en el trabajo

Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc).

6.3. Violencia física

Es una forma de control, intimidación y agresión al cuerpo de otra persona y puede hacerse a través de contacto directo con el cuerpo (golpes, rasguños) o bien, mediante limitación del movimiento (atadura, confinamiento).

6.4. Violencia verbal o Psicológica

La violencia psicológica o verbal son actos que conllevan a la desvalorización y buscan disminuir o eliminar los recursos internos que la persona posee para hacer frente a las diferentes situaciones de su vida cotidiana.

6.5. Acoso psicológico en el trabajo (APT)

También se le conoce con el anglicismo *mobbing*. Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Existen otras conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones. No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

6.6. Acoso discriminatorio

Es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En este tipo de acoso se incluye la discriminación por razón de género y por cualquier otra discriminación de la persona. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina en su artículo 7.1 que el acoso por razón de sexo es «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 y ofensivo». Por su parte, la letra k del artículo 3 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, define el acoso discriminatorio como «cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado».

6.7. Acoso sexual

Se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra 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 no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

6.8. Acoso por razón de sexo

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

6.9. Ciberacoso laboral

El ciberacoso laboral se considera como subtipo de acoso psicológico en el trabajo (APT) y puede definirse como la violencia psicológica producida a través de las tecnologías de información y comunicación que atente contra la intimidad y la dignidad de una persona con la que se tiene una vinculación con el trabajo.

Cód. Verificación: TP1P7ZM50N0GTE2NTYH0P0GARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.6. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este protocolo serán las siguientes:

Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité de Investigación Interna, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anónimos y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfa- numéricos.

Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se desarrollarán con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Protección de las víctimas: Adopción de medidas cautelares para proteger la salud e integridad de las personas implicadas.

Protección frente a 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.

Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Imparcialidad: Deberá garantizarse en todo momento la imparcialidad y neutralidad de las personas que intervengan en la resolución de un caso. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Buena fe: las denuncias presentadas con mala fe, temeridad o basadas en datos falsos o los testimonios falsos determinarán, en su caso, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

Proporcionalidad: La intervención de la empresa debe ser gradual y proporcional a la intensidad del conflicto. Así, puede comenzar con la intervención de sus mandos y responsables ante los primeros indicios de conflicto, e ir ascendiendo, en la medida que el conflicto escala, con mecanismos de consulta y asesoramiento para las personas implicadas, la apertura de un proceso de mediación, un proceso formal de investigación, el arbitraje de medidas correctoras y, finalmente, la propuesta de un expediente disciplinario, si existiera la evidencia de una conducta punible de acoso o maltrato.



Cód. Verificación: TPLP7ZNSGNGTE2NTYHHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcala.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

Finalidad preventiva: La finalidad del protocolo debe ser la resolución de los conflictos y la prevención de las situaciones de violencia, por lo que va a darse prioridad a las medidas encaminadas a evitar los riesgos, reparar las relaciones y restituir la salud de las personas implicadas, dejando en último lugar la adopción de sanciones, la decisión de las cuales puede quedar ajena a este procedimiento (aunque para el acoso sexual y por razón de sexo, es necesario identificar en el procedimiento cuales pueden ser las medidas reactivas frente al acoso que procedan, y en su caso, el régimen disciplinario).

Las medidas para resolver el problema priorizarán, siempre que sea posible, las vías de solución que den protagonismo a las partes implicadas: empezando por el diálogo y la negociación entre ellas, la mediación de un tercero cuando no sean capaces de resolver el problema por sí solas, y como última opción el arbitraje de medidas por parte de la dirección.

Información y participación: Todas las personas implicadas tendrán derecho a participar en el proceso y a recibir información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, la fase en qué se encuentre y, según su implicación, los resultados de éste. Este derecho debe aplicarse sin menoscabo del derecho a la confidencialidad que prevalecerá en todo momento.

Competencia y capacitación: Los profesionales, mandos y representantes de los trabajadores que intervengan de un modo u otro en el proceso deberán estar capacitados mediante la formación e información necesarias para ser competentes en el desarrollo de las funciones que les sean asignadas.

Incompatibilidad: Las personas miembros del Comité de Investigación Interna, en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la jefa de servicio de Recursos Humanos que haya efectuado el nombramiento como miembro del comité.

7. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

Es necesario especificar las funciones, obligaciones y derechos de los distintos sujetos que, de un modo u otro, pueden participar en algún momento en el protocolo, empezando por los propios trabajadores y trabajadoras, así como los responsables de su adecuada aplicación.

7.1. Personas trabajadoras

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento los casos de posible acoso en el trabajo que conozca o sufra, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo.

Cód. Verificación: TPLP7ZM5GNGTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a:

- Recibir un trato justo y digno en su trabajo, libre de cualquier manifestación de violencia, de humillaciones y ofensas.
- Recibir información y formación sobre la correcta gestión de los conflictos, la prevención del acoso y los canales para comunicar quejas y reclamaciones.
- Solicitar consejo o ayuda y comunicar una queja ante cualquier situación de conflicto que esté sufriendo personalmente o de la que sea testigo.

Por otro lado, todas las personas tienen la obligación de:

- Tratar a los demás respetando en todo momento y sin excepción, su intimidad y dignidad, sin discriminar a nadie por ninguna razón, y procurando la integridad física y psíquica de los y las demás.
- Obedecer las instrucciones y cooperar en cuantas iniciativas se propongan para resolver los conflictos o situaciones de acoso que puedan ocurrir.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

.7.2. Delegaciones de Gobierno

Como máximos responsables de gobierno tendrá la obligación de:

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, a no ser discriminadas por ninguna razón, a la integridad física o psíquica a través de unas adecuadas políticas de igualdad y de seguridad y salud en el trabajo, destinando los recursos necesarios para garantizar las medidas de actuación frente al acoso y violencia en el trabajo previstas en el presente protocolo.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso o cualquier otra conducta inapropiada.
- Asegurarse de que todas las partes implicadas conocen sus funciones, derechos y obligaciones en relación con la gestión de conflictos y la prevención del acoso y la violencia laboral.
- Estar informada e interesarse por la evolución de las quejas que hayan motivado la activación del protocolo.
- Apoyar cuantas medidas se establezcan para la gestión de conflictos y la prevención del acoso.

.7.3. Jefatura de Servicios Recursos Humanos (RRHH)

La Jefatura de Servicios de Recursos Humanos tendrá la obligación de:

- La Jefatura del Servicio de Recursos Humanos emitirá informe motivado en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité de Investigación Interna.
- A la vista del informe con las conclusiones del Comité de Investigación Interna adoptará



Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGTE2NTYHHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

las medidas propuestas por dicho órgano y efectuará, junto con el Servicio de Prevención, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas, verificando la desaparición de la situación de acoso.

- Recabar anualmente y obtener información del Comité de Investigación Interna y del Servicio de Prevención Propio, para un registro interno de casos.

7.4. Jefaturas de Servicios, de Sección, Técnicos y Encargados

Los/as diferentes Jefes/as de Servicios, de Sección, Técnicos/as y Encargados/as son responsables de la organización del trabajo del personal, inmediatamente inferior, a su cargo. Por ello deberán:

- Conocer e integrar el protocolo de actuación y cualquier medida establecida para una adecuada gestión de los conflictos y la prevención del acoso y violencia en los lugares de trabajo.
- Estar atentos y tratar de informarse de la ocurrencia de cualquier presunta conducta ofensiva o de maltrato que puedan darse en sus respectivos ámbitos de responsabilidad.
- Recibir siempre al trabajador o trabajadora que se considere ofendido y escuchar y atender sus explicaciones.
- Escuchar, así también, a la otra parte en conflicto y a los que pudieran dar información sobre lo ocurrido.
- Adoptar las medidas necesarias para la resolución precoz del conflicto. Si la solución del problema está a su alcance, los mandos deben tratar de resolverla por ellos mismos en primer término, intermediando entre las partes cuando sea necesario.
- Poner en conocimiento del Comité de Investigación Interna (CII), mediante los canales establecidos, las situaciones que no hayan podido resolver por sí mismos. Para que esta Administración Local pueda actuar y garantizar así la seguridad y salud de sus trabajadores/as.
- Hacer un seguimiento de la resolución de los conflictos en su ámbito de responsabilidad.
- Respetar las instrucciones y cooperar en cuantas iniciativas proponga el CII para resolver los conflictos o situaciones de acoso que puedan ocurrir.

7.5. Comité de Investigación Interna (CII)

Es el comité especializado para tratar situaciones de conflicto, acoso o violencia en el trabajo. Tras recibir la solicitud, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo una investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

La creación del CII para situaciones de conflictos o acoso deberán constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo, y según lo establecido en el **Anexo I**.

El personal del CII recibirá información y formación específica sobre conflictos y acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

Cód. Verificación: TPLP7ZM5NCGTE2NTYHHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.7.6. Servicio de Prevención Propio (SPP)

El Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira como asesor especializado, desarrollará las funciones que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como las actuaciones que se le asignan en este Protocolo:

- Liderar la aplicación del protocolo y procedimientos específicos para garantizar la correcta gestión de los conflictos y la prevención del acoso y violencia en los lugares de trabajo.
- Recibir y asistir a los trabajadores que precisen asistencia e información sobre los procedimientos y medios que estén a su alcance para defender sus derechos
- Actuaciones preventivas señaladas en el apartado 8 de este Protocolo.
- Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

.7.7. Servicio de Prevención Ajeno (Vigilancia de la Salud)

El SPA de Vigilancia de la Salud, podrá intervenir prestando, en su caso, asesoramiento adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación.

.7.8. Comité de Seguridad y Salud (CSS)

El Comité de Seguridad y Salud en representación de los trabajadores será informado de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales. Participará activamente en las campañas de divulgación y aplicación de este Protocolo al personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.

7.9. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad como coordinador de la implantación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira asumirá las funciones y competencias indicadas en el mismo, sobre todo lo relacionado con el Eje 10 "Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo". Podrá prestar asesoramiento y apoyo al Comité de Investigación Interna para situaciones de acoso que así lo demanden.

8. ACTUACIONES PREVENTIVAS

Se impulsarán actuaciones de prevención, información, formación, detección y sensibilización frente a cualquier tipo de violencia y acoso en el trabajo con el objeto de erradicar del entorno laboral este tipo de comportamientos.

Para ello se plantean las siguientes medidas:

Cód. Verificación: TPLP7ZMSQNGTEANTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcadecalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

8.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA

La prevención primaria es aquella que tiene lugar **antes** de que se produzca cualquier situación de conflicto o acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria es imprescindible una adecuada **integración en toda la organización** y el establecimiento de medidas proactivas que promuevan ambientes de trabajo saludable y relaciones personales basadas en el respeto a la integridad, la intimidad y la dignidad de todos.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de **sensibilización y formación** de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral.

Se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Divulgación de la existencia de este Protocolo y del procedimiento de actuación que establece. (difundir información a través del Portal del empleado, dípticos y/o folletos informativos, etc.)
- Realizar campañas informativas periódicas y jornadas formativas generales, para todas las personas empleadas públicas, sobre riesgos derivados de los diferentes conflictos y acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal, códigos de conducta y de buenas prácticas, etc.
- Planificar formación específica
- Formación específica para los integrantes del Comité de Investigación Interna (CII) sobre procedimiento de actuación y resolución ante las distintas situaciones.
- Establecimiento de cauces de comunicación claramente definidos.

Coordinación de actividades entre empresas

A través del SPP se instará a todas las empresas que trabajen en las instalaciones del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira, y se relacionen con el personal del mismo, a que sus trabajadores y trabajadoras reciban información suficiente en materia de acoso y violencia en el trabajo.

8.2. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Se relacionan las medidas mínimas que se deberán desarrollar y asumir para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación: Los convenios colectivos o acuerdos recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Acceso al empleo: A través de las medidas establecidas en su caso en el convenio del personal laboral y el reglamento del personal funcionario se contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona

Cód. Verificación: TPLP7ZM5GNGTE2NTYHHPRCARY
Verificación: <https://ciudadalcadigital.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Clasificación y promoción profesional: El convenio, el reglamento y los acuerdos de esta Administración regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Formación, sensibilización y lenguaje: Se integrarán en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio, en el reglamento o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- Permisos y beneficios sociales: El convenio, el reglamento o los acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Régimen disciplinario: Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en el convenio y en el reglamento, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Cód. Verificación: TPLP7ZM5NCGTE2NTYHJHRCARY
Verificación: <https://ciudadalcala.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

.9.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito presentado por Sede Electrónica, dirigida al Comité de Investigación Interna del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira. **(ANEXO III)**

La solicitud puede provenir:

- a) De la persona afectada, dañada o presuntamente acosada.
- b) De una persona tercera que tiene conocimiento del presunto acoso o situación
- b) Del Servicio de Prevención Propio (SPP) o del Servicio de Vigilancia de la Salud (SPA) del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira, si se detectan posibles situaciones de violencia o acoso en el trabajo.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo.

En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

.9.2. VALORACIÓN INICIAL DE LA SOLICITUD

La valoración inicial de la solicitud es realizada por el Comité de Investigación Interna y comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso y violencia en el trabajo se reunirá en el plazo de quince días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.
2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
 - A) Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 1. Desistimiento de la persona solicitante.
 2. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 3. Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
 4. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso o violencia en el trabajo tipificada se propondrá en conocimiento de Recursos Humanos.
 - B) Si la situación, en un primer momento, no pudiera ser calificada de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes.

La mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y



Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

- C) Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- D) En relación a casos de violencia física, se continuará con la tramitación del procedimiento y se trasladará a los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento y/o la Policía Local que realizarán un asesoramiento legal a la persona agredida para interponer denuncia de la agresión sufrida si lo estima oportuno, ante la comisaría, juzgado de guardia o juzgado de instrucción. El Ayuntamiento podrá designar a alguien para acompañar a la persona agredida en estos trámites.
- En el caso de formular denuncia la presunta víctima, por parte del Ayuntamiento se abrirá el correspondiente expediente que quedará supeditado a la correspondiente resolución judicial, si en la misma se decreta el archivo o sobreseimiento de la causa, esta vinculará al expediente, no obstante se podrá aperturar uno nuevo, por si se derivaran hechos de responsabilidad disciplinaria.

9.3. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Comité de Investigación Interna :

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud.

En caso de acordar el archivo de la solicitud, lo notificará a la persona que la haya presentado.

2.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo, participación y respeto de las personas implicadas. Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta

Cód. Verificación: TPLP7ZM5NCGTE2NTYHHPRCARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

El Comité tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

La toma de declaración, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos se realizará bajo el principio de neutralidad en la intervención.

El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo, si fuera necesario, de la Comisión de Igualdad en los casos de presunto acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo.

.9.4. INFORME DE CONCLUSIONES

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones al Servicio de Recursos Humanos.

Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- Resumen cronológico de los principales hechos.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- 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 personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- Declaración de la existencia o no de violencia laboral, o conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.
- Propuesta de medidas preventivas y/o correctoras, si procede, planificando plazos y

Cód. Validación: TPLP7ZM5N0GTE2NTYH4R6ARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

responsables.

.9.5. RESOLUCIÓN

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos emitirá informe, a partir del cual la Delegación de Recursos Humanos dictará resolución motivada. Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud.

.10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

.10.1. Seguimiento y control

El Servicio de Prevención del Ayuntamiento efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas y/o correctoras que se determinen. Para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral cuando se produzca la reincorporación de una persona que se haya visto inmersa en una situación de violencia o acoso se prestará especial atención por su superior inmediato trasladando al Servicio de Prevención del Ayuntamiento cualquier indicio de reincidencia.

.10.2. Revisión del protocolo

El protocolo se revisará con carácter anual y podrá ser objeto de modificación y actualización.



Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGT2NTYHHPGARY
Verificación: <https://ciudadalcala.se/verificacion/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 26



Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

.11. ANEXOS

ANEXO I	COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA
ANEXO II	CRITERIOS TÉCNICOS Y LEGALES APLICABLES
ANEXO III	FLUJOGRAMA
ANEXO IV	SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR CONFLICTO O ACOSO/ MODELO DE DENUNCIA



Cód. Verificación: TPLP7ZMSONGTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

ANEXO I. CREACIÓN COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA (CII)

Comité de investigación interna (CII)

- a) Definición: Es el órgano que recibe el escrito/denuncia, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación, designará a la persona mediadora si fuera oportuna su intervención y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.
- b) Ámbito: Se desarrollará a nivel local para los trabajadores pertenecientes al Ayuntamiento de Alcalá de Guadaira.
- c) Composición: Estará compuesto por dos personas, un técnico/a del Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento y un/a médico/a del trabajo del Servicio de Prevención Ajeno que preste servicios para la vigilancia de la salud.
- d) Funcionamiento: Su funcionamiento se regirá por:
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
 - Las disposiciones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico, en lo relativo al funcionamiento de los Órganos colegiados y a la abstención y recusación.
 - La normativa legal y convencional española y de la Union Europea en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.
 - El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe.
- e) Formación: Quienes formen parte de los Comités siempre que sean empleados/as municipales, recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de genero.

Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGT2ANTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcaldesevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

ANEXO II. CRITERIOS LEGALES Y TÉCNICOS APLICABLES

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 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.
- 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.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- NTP 476 "El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing", del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NTP 507 "Acoso Sexual en el Trabajo", del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NTP 854 "Acoso psicológico en el trabajo: Definición", del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009).
- NTP 891 "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)" del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010).
- NTP 892 "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)" del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010).
- NTP 1096 "Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (I)", del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NTP 1097 "Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo (II)", del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.

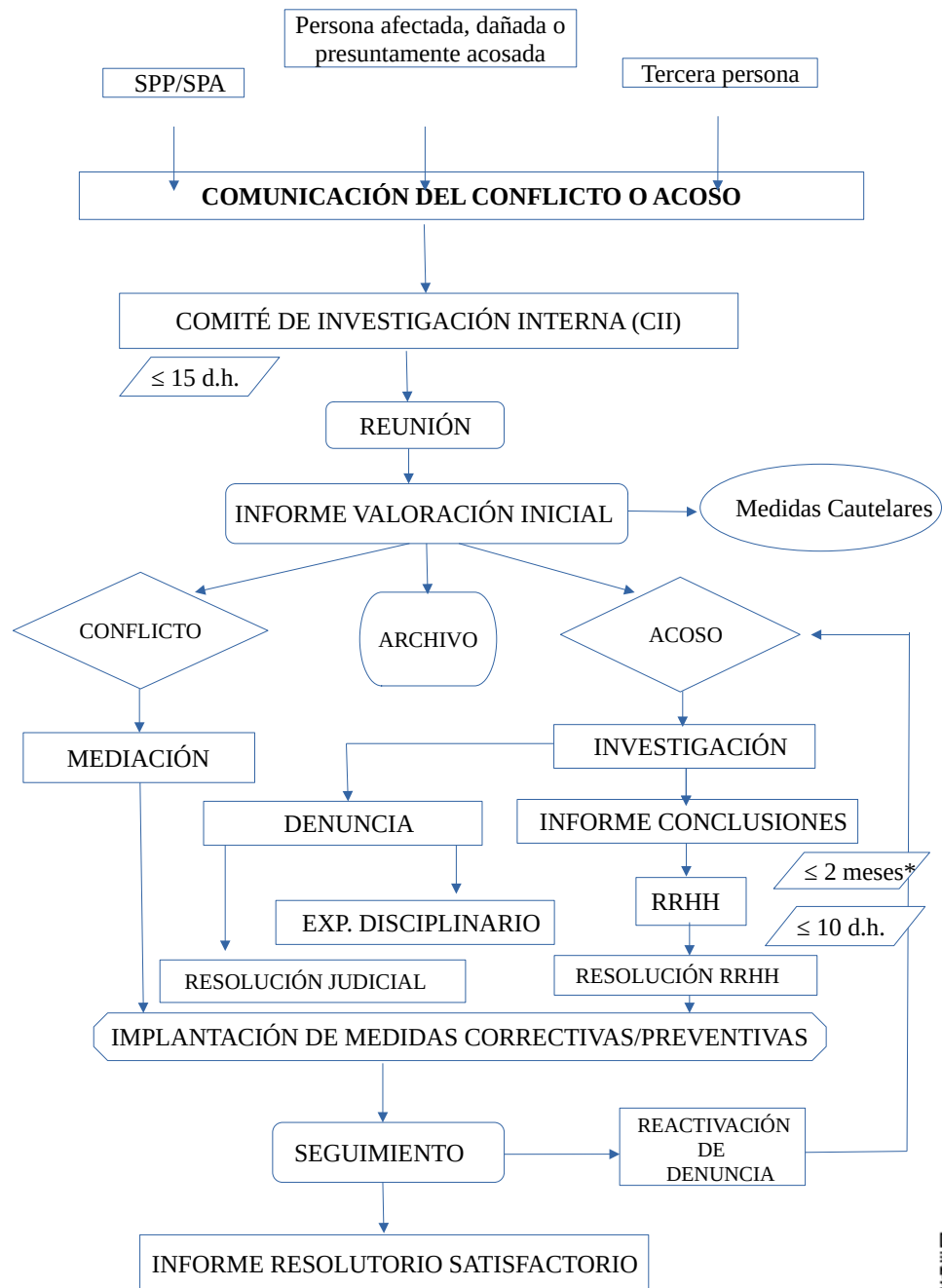
Cód. Verificación: TPLP7ZM3N5GTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

ANEXO III. FLUJOGRAMA



Cód. Validación: TPLP7ZM5GTE2NTYHHPGARY
Verificación: <https://ciudadcalca.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

**ANEXO IV. SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR CONFLICTO
LABORAL O ACOSO EN EL TRABAJO/ MODELO DE DENUNCIA**

Informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso/violencia
Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso/violencia

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

Cód. Verificación: TPLP7ZM5GNGTE2NTYHPRGARY
Verificación: <https://ciudadalcala.se/verificacion/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 26





Ayuntamiento de
Alcalá de Guadaira

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso/violencia en el trabajo y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo correspondiente.

Fecha:

Firma de la persona interesada:

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre las garantías de actuación y de protección de datos (punto 6 de dicho Protocolo) rellenando voluntariamente mis datos personales en esta solicitud.

Documento firmado electrónicamente



Cód. Verificación: TPLP7ZM5ONGT2NTYH4P6GARY
Verificación: <https://ciudadalcalsevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 26