



AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO

ANUNCIO

D. Manuel Benjumea Gutiérrez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Palomares del Río, hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Palomares del Río, en la sesión celebrada el día 27 de noviembre de 2025, aprobó el Protocolo para la prevención del acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Palomares del Río, cuyo texto se transcribe a continuación.

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO

INDICE

Preámbulo

- Artículo 1. Objeto.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. Principios rectores.
- Artículo 4. Definiciones.
- Artículo 5. Objetivos generales y específicos.
- Artículo 6. Compromisos.
- Artículo 7. Medidas preventivas.
- Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso.
- Artículo 9. Implantación del Protocolo.
- Artículo 10. Cauces especiales de actuación ante la AEPD.
- Artículo 11. Faltas y sanciones.
- Artículo 12. Seguimiento y evaluación.

ANEXO I: LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA.

Preámbulo.

Todas las **personas trabajadoras** tienen derecho a un **entorno laboral respetuoso y libre de acoso**, en el que se garantice su **dignidad, integridad personal y derechos fundamentales**. En este sentido, el Ayuntamiento de Palomares del Río reconoce la necesidad de **prevenir cualquier forma de acoso en el trabajo**, incluido el que se produzca a través de **medios digitales o tecnológicos (ciberacoso)**, y de adoptar las **medidas preventivas, correctoras y, en su caso, sancionadoras** que resulten necesarias.

La Constitución Española establece como pilares del orden jurídico y social el respeto a la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad ante la ley sin

MANUEL BENJUMEA GUTIERREZ (1 de 1)
ALCALDE
Fecha Firma: 15/12/2025
HASH: b5c3da41a2c59111959b9811751d



Cód. Validación: 535Z7XOH43P2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 18

discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otras circunstancias personales o sociales, así como el derecho a la integridad física y moral, al honor y a la intimidad. Asimismo, garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y promoción profesional, sin discriminación, y obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad sean efectivas y reales.

Además, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales impone la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, lo que incluye la protección frente a riesgos psicosociales como el acoso laboral. Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, es especialmente relevante cuando las conductas de acoso implican el tratamiento ilícito de datos personales, especialmente de categorías especiales. En tales casos, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) puede intervenir para proteger los derechos de las víctimas.

En este contexto, el presente Protocolo tiene como objeto principal prevenir, detectar y sancionar cualquier forma de acoso en el ámbito laboral del Ayuntamiento, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo e igualitario. A través de medidas preventivas, procedimientos claros de denuncia y actuación, y el compromiso institucional con la protección de todas las personas trabajadoras, se busca garantizar el respeto a la dignidad humana y erradicar cualquier conducta que vulnere este derecho fundamental.

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este Protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y la protección de las personas empleadas en este Ayuntamiento frente al acoso en el ámbito laboral, así como establecer las medidas necesarias para la atención a la presunta víctima en casos de reclamaciones o denuncias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo será de aplicación al personal que preste servicios en esta Administración Pública, con independencia del carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral. Esto incluye a empleados públicos, personal laboral, personal en prácticas y cualquier otra figura contractual vigente en el Ayuntamiento.

No quedan excluidas del ámbito de aplicación directa del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración. No obstante, estas empresas deberán ser informadas sobre la existencia y contenido del presente Protocolo, con el fin de promover un entorno laboral respetuoso también en las relaciones con terceros.

Se considera acoso en el ámbito laboral cualquier forma en que esta conducta pueda manifestarse, incluido el acoso mediante medios informáticos, tecnológicos o digitales, comúnmente conocido como ciberacoso. Esta modalidad quedará plenamente comprendida dentro del alcance del Protocolo, dada su creciente incidencia y su potencial impacto en la dignidad, intimidad y salud psicosocial de las personas afectadas.



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmaesediro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 18

Artículo 3. Principios rectores.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El Ayuntamiento velará por la dignidad del personal, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- El Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciar ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Atención al Acoso Laboral.
- Los responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
- Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán con la mayor celeridad posible.
- Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.
- El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación legal y sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de los empleados que así lo soliciten. La representación legal y sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.

Artículo 4. Definiciones.

Persona protegida¹:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere presunta víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

Persona denunciante:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral, en su persona o por observación de otro compañero/a.

Persona denunciada:

La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una

¹ Como ejemplo de los grupos vulnerables podríamos tener en cuenta a las mujeres solas con responsabilidades familiares, las mujeres que acceden a sectores profesionales masculinizados, mujeres y hombres que acceden a su primer trabajo, mujeres y hombres con discapacidad, inmigrantes, personas homosexuales, bisexuales, transexual o intersexuales.



denuncia o queja de acoso.

Acoso:

Comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, tanto verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio u ofensivo, así como degradante.

Acoso psicológico o moral en el trabajo:

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocar serios trastornos psicológicos.

Acoso laboral:

El acoso laboral, popularmente conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan conscientemente, abusiva y premeditada para degradando el clima laboral de la víctima.

Acoso discriminatorio:

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Incluye expresamente el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Este Protocolo se circunscribe exclusivamente a la valoración de conductas constitutivas de acoso laboral, entendido como hostigamiento psicológico o moral en el entorno de trabajo, con independencia de la motivación subyacente. No será de aplicación a los supuestos de acoso sexual ni al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, los cuales se regulan en sus respectivos protocolos específicos.

En consecuencia, cuando la Comisión de Atención al Acoso Laboral detecte que los hechos denunciados pudieran estar comprendidos en el ámbito de aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, o del Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, procederá a remitir de oficio la denuncia al órgano competente para su tramitación conforme al protocolo correspondiente, informando de ello a la persona denunciante.

Ciberacoso:

Ataque u hostigamiento producido en las tecnologías de la comunicación, en cualquiera de las formas de acoso.

Artículo 5. Objetivos generales y específicos.

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso laboral, con la finalidad de prevenir y erradicar estas conductas



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmediosdello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 18

en el seno del Ayuntamiento.

Asimismo, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Promover una cultura de prevención frente a cualquier forma de acoso en el ámbito laboral, mediante la información, sensibilización y formación continua del personal del Ayuntamiento.
2. Prevenir todo comportamiento que pueda constituir acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo.
3. Disponer de una organización específica y debidamente capacitada para atender de forma oportuna y eficaz los casos que se produzcan.
4. Establecer procedimientos claros y efectivos de intervención en situaciones de acoso, asegurando una respuesta ágil, justa y conforme a derecho.
5. Garantizar la seguridad, dignidad y protección integral de las personas que se consideren presuntas víctimas de acoso laboral, así como su derecho a la confidencialidad y al apoyo psicosocial durante todo el proceso.

Artículo 6 Compromisos.

El compromiso de la Entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es prevenir y no tolerar el acoso laboral, adoptando las medidas pertinentes, como pueden ser:

- Difundir públicamente y por escrito la condena a cualquier situación que constituya acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, con independencia de quien sea la presunta víctima.
- Promover cursos formativos y de sensibilización para todo el personal sobre acoso laboral.
- Asesorar e informar a las presuntas víctimas de esta situación, ofreciendo apoyo psicosocial y acompañamiento de la administración durante todo el proceso.
- Asegurar la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a este protocolo.

Además del compromiso de la propia Entidad, se precisa reconocer en este punto el papel de la representación legal y sindical del personal en la prevención de estas situaciones. Forma de proceder:

- Denunciar situaciones de acoso laboral.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa y las condiciones de las personas trabajadoras.
- Acompañar y apoyar a las presuntas víctimas de estas situaciones que se lo soliciten.

Para poder cumplir con este compromiso, la representación legal y sindical estará permanentemente informada sobre las cuestiones que afecten al acoso laboral (cuando se active el protocolo, expedientes disciplinarios que se inicien o acciones judiciales en curso, medidas que se adopten, etc.,).



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palamaresdello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 18

Artículo 7. Medidas preventivas.

Con el fin de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, el Ayuntamiento adoptará las siguientes medidas preventivas, estructuradas en tres ejes fundamentales: sensibilización y comunicación, formación e investigación, conocimiento y evaluación.

a) Medidas de sensibilización y comunicación interna.

- Difusión y puesta a disposición de este Protocolo a toda la plantilla, mediante el uso de medios accesibles y adecuados.
- Elaboración y distribución de folletos informativos en todos los departamentos, con contenidos claros sobre temas como la identidad de los miembros de la Comisión de Atención al Acoso Laboral y los procedimientos de actuación ante situaciones de acoso.
- Colocación de carteles informativos en los tablones de anuncios municipales, con el objetivo de visibilizar el compromiso institucional contra el acoso y facilitar el acceso a la información clave.

b) Medidas de formación.

- Formación general en políticas de género y igualdad entre mujeres y hombres, dirigida a todo el personal.
- Formación específica sobre acoso en el ámbito laboral, con especial atención al acoso laboral.
- Capacitación específica para las personas que participarán en los procedimientos previstos en este Protocolo, incluyendo a los miembros de la Comisión de Atención al Acoso Laboral, la representación legal y sindical y otros agentes implicados en la prevención y gestión del acoso.

c) Medidas de investigación, conocimiento y evaluación.

- Elaboración de estadísticas sobre las intervenciones realizadas y los casos de acoso detectados en la organización, con el fin de analizar tendencias y mejorar las respuestas institucionales.
- Evaluación de riesgos psicosociales para detectar de forma anticipada situaciones que puedan derivar en acoso, especialmente en colectivos más vulnerables.
- Evaluación y revisión periódica del Protocolo, garantizando su actualización conforme a la normativa vigente y la evolución de las necesidades del entorno laboral.
- Seguimiento de las bajas médicas relacionadas con situaciones de acoso en el trabajo, con el objetivo de identificar posibles casos no denunciados y actuar de forma proactiva.

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por cinco personas, designadas por la Alcaldía en función de su competencia, formación y vinculación profesional con áreas clave para



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palomaresdiero.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 18

la prevención y gestión del acoso laboral. En particular, las personas integrantes deberán contar con formación acreditada en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad de género, gestión de recursos humanos o disciplinas afines, o bien estar adscritas a unidades administrativas directamente relacionadas con dichas materias.

La designación se realizará previa consulta al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, por un periodo de dos años, no pudiendo permanecer más de dos mandatos consecutivos.

Además de las personas titulares, se nombrará sus correspondientes suplentes, que deberán reunir las mismas condiciones de formación y perfil profesional que los miembros titulares, y que les sustituirán en casos de ausencia, vacancia o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación. Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometen a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, no participarán en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquélla.
- Tener relación de parentesco con cualquiera de los interesados.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.
- Estar adscrito al mismo departamento o área que la persona denunciada o la presunta víctima.

Son funciones de la Comisión:

- Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
- Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
- Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
- Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que se dicte resolución definitiva por el órgano competente.

Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento.

a. Presentación de la denuncia.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere presunta víctima de acoso en el ámbito laboral, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes,



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmaresdello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 18

ante cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso Laboral o directamente ante su Responsable.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informar a la presunta víctima, que deberá corroborarse por escrito en el plazo máximo de cinco días, pudiendo establecerse una prórroga si se considera necesario.

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo de dos días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

- a. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o porque faltaran indicios fundados de acoso.
- b. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.
- c. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y al Área de Recursos Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

b. Medidas cautelares.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada al Área de Recursos Humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Los posibles cambios nunca recaerán en la presunta víctima de manera perjudicial, para evitar una doble victimización. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
- Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento.

Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmaesdelro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 18

c. Inicio del procedimiento: fase informal.

Una vez recibida la denuncia y ratificada, en su caso, por la presunta víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la presunta víctima muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador.

Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella. Haciéndose constar que esta vía de diálogo no se aplicará en los casos más graves o en los que la presunta víctima así lo solicite.

Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro. Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes.

En principio, se designará como mediador a uno de los miembros de la Comisión que cuente con formación suficiente para desempeñar dicho rol, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad, gestión de conflictos o intervención psicosocial. No obstante, en los casos en que la denuncia revista especial gravedad o cuando ningún miembro de la Comisión manifieste su disponibilidad para asumir dicha función, se procederá a la designación de una persona externa, debidamente cualificada, que actuará como mediador/a en el procedimiento. La participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones del mediador:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constatare la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmado por ambos, presunta víctima y persona denunciada. En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

d. Tramitación del procedimiento: fase formal.

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal; o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso Laboral valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palamaresdelfiro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 18

instructora que podrá, durante el plazo de tres días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral. La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, se recogerán las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y se propondrá:

- Archivar la denuncia, por desistimiento de la persona protegida, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.
- En caso contrario, promover la incoación del correspondiente expediente disciplinario, teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y al Área de Recursos Humanos.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas. De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

e. Resolución.

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral por el Área de Recursos Humanos, ésta dispondrá de un plazo máximo de cinco días laborables para elevar propuesta al órgano competente que dictará Resolución.

Esta resolución se notificará a la presunta víctima y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

Artículo 9. Implantación del Protocolo.

Aprobado y publicado el Protocolo, la Entidad deberá realizar sobre él mismo la adaptación que se requiera para garantizar su implantación. Todo protocolo que se implante contendrá dos tipos de medidas:

- Medidas preventivas
- Medidas procedimentales, es decir, medidas de actuación frente al acoso laboral.



Cód. Validación: 535Z7XOH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmaestro.diplo.selectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 18

Artículo 10. Causas especiales de actuación ante la AEPD.

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los afectados, la AEPD dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, con el objetivo de dar una respuesta rápida a dicha situación².

Artículo 11. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el Vigente Ordenamiento Jurídico Laboral. En consecuencia, las sanciones que el Ayuntamiento podrá imponer, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la restante normativa de desarrollo.

Artículo 12. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada concejalía o área de gobierno delegada, según el área de que se trate.

Cuando se produzca la reincorporación del empleado que ha estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.

Anualmente, la Comisión de Atención al Acoso emitirá un informe en relación con las medidas preventivas recogidas en este protocolo (horas de formación impartidas, medidas de comunicación adoptadas, recomendaciones efectuadas...), así como de los procedimientos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas...).

² [Canal prioritario de la AEPD](#) para comunicar la difusión ilegítima de contenido especialmente sensible y solicitar su retirada.



Cada dos años, se procederá a la evaluación del propio protocolo, proponiéndose su revisión y actualización en caso de que la Comisión detecte fallos en su aplicación. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 13. Denuncias infundadas.

El presente Protocolo se fundamenta en el **principio de buena fe** de todas las personas que participan en sus procedimientos. Se reconoce la gravedad y el impacto negativo que las denuncias falsas o formuladas con intención maliciosa pueden tener sobre la dignidad, la reputación y el bienestar de las personas acusadas, así como sobre la credibilidad del propio Protocolo y la protección de las víctimas reales.

Por tanto, en aquellos casos en los que, tras la investigación correspondiente y resolución del expediente objeto de denuncia por acoso, el Comité evaluador **concluya de forma motivada** y documentada que: no existen hechos que constituyan acoso laboral, debido a que la denuncia fue presentada por el denunciante con conocimiento de su falsedad o con temeridad manifiesta (mala fe), se considerará que la conducta del denunciante constituye un abuso del procedimiento establecido en este Protocolo.

En tales supuestos, la persona objeto de la denuncia falsa podrá instar, ante el Ayuntamiento, la apertura del correspondiente expediente disciplinario contra el denunciante, conforme a la normativa aplicable (incluido, en su caso, el artículo 95.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), pudiéndose imponer las medidas disciplinarias que correspondan, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad.

Esta cláusula tiene como finalidad garantizar la integridad del proceso, proteger los derechos de todas las partes involucradas y asegurar que el Protocolo se utilice como una herramienta legítima de protección, no como un instrumento de perjuicio.

Anexo I. Listado de conductas constitutivas de acoso laboral.

A continuación, se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Se considerarán como tales independientemente del medio o formato en el que se desarrollen y se tendrá especialmente en cuenta si para su producción se ha hecho un tratamiento ilícito de datos personales o si se han utilizado en su difusión las nuevas tecnologías (redes de mensajería instantánea o redes sociales) Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo:

- a. Acoso psicológico o moral en el trabajo
 - Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarla de sus compañeros y compañeras.
 - Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
 - No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
 - No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palamaresdelfiro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 18

- por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
 - Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
 - Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de una persona trabajadora.
 - Mofarse de las capacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.
 - Gritar o insultar a alguien.
 - Amenazar verbalmente a una persona.
 - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la presunta víctima.
 - Agresiones físicas.
- b. Acoso discriminatorio
- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
 - Mofas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
 - Bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, origen, condición... de una persona.
 - Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora, su orientación o identidad sexual, su ideología, sus creencias o sus convicciones.
- Este Protocolo se limita exclusivamente a la valoración de conductas que, en el marco de una relación laboral, constituyan acoso psicológico o moral en el trabajo. Por tanto, no se considerarán objeto de análisis en este procedimiento aquellas conductas que, por su naturaleza, deban ser tratadas conforme al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, ni al Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c. Ciberacoso
- Cualquier conducta de las antes mencionadas que pueda llegar a ser realizada en la red.
- d. Acoso laboral.
1. Conductas organizativas o laborales abusivas:
 - Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a, sin causa justificada.
 - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
 - Asignar tareas inútiles, sin valor productivo, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
 - No asignar tareas a una persona.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalaresdello.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 18

- Cuestionar sistemáticamente las decisiones de una persona.
- 2. Ataques verbales y psicológicos:
 - Insultar o menospreciar repetidamente al empleado/a.
 - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
 - Gritar o insultar.
 - Críticas permanentes al trabajo o a la vida privada de la persona.
 - Amenazas verbales.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades, nacionalidad, creencias políticas o religiosas de la víctima.
 - Imita los gestos, voces, etc., de una persona.
- 3. Aislamiento social y comunicación restringida:
 - Restringir a la persona la posibilidad de hablar (por parte del superior/a).
 - Cambie la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
 - Prohibir a los compañeros/as que hablen con una persona determinada.
 - Rehuser la comunicación con una persona mediante miradas, gestos o evitando hablarle directamente.
 - No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.
- 4. Difusión de rumores y daño a la reputación:
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
 - Hablar mal de la persona a sus espaldas.
 - Mofarse de la vida privada de una persona.
- 5. Representaciones:
 - Acciones de represalia contra empleados/as que han planteado quejas, reclamaciones, demandas o que han colaborado con reclamantes.

En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las **circunstancias agravantes o atenuantes** que concurran en el caso concreto. Así, y a modo de ejemplo:

1. Se consideran circunstancias agravantes:
 - El abuso de superioridad jerárquica.
 - La alevosía.
 - La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
 - La condición de discapacitado de la presunta víctima.
 - La pluralidad de acosadores.
2. Se consideran circunstancias atenuantes:
 - El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.
 - Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

No constituyen acoso las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral. Tampoco los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Un hecho violento singular y puntual** (sin reiteración ni prolongación en el tiempo).



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palomaresdelfiro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 18

- **Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** sin causa y sin seguir el procedimiento legal (esto puede ser una complicación laboral, pero no acoso).
- **Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos**, si no son abusivas ni reiteradas contra una persona específica.
- **Conductas despóticas y autoritarias dirigidas indiscriminadamente a varios empleados/as** (es decir, no focalizadas en una víctima).
- **Conflictos durante huelgas, protestas u otras acciones colectivas.**
- **Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas** (falta de patrón intencional).
- **Amonestaciones sin descalificación** por no realizar bien el trabajo (si son justificadas y respetuosas).
- **Conflictos personales o sindicales** (si no implican hostigamiento sistemático).
- **Críticas constructivas, explícitas y justificadas.**
- **Supervisión, control o ejercicio legítimo de la autoridad**, siempre que se haga con respeto interpersonal.
- **Presión legítima** para exigir el cumplimiento de lo pactado o de las normas existentes.
- **Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo** (no a una persona en particular).



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://portalmaesdelro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 18



Anexo II. Modelo de denuncia.

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO³

Datos de la persona denunciante	
Nombre y Apellidos	NIF
Teléfono	Email
En calidad de:	
☐ Presunta víctima ☐ Representante sindical ☐ Testigo ☐ Otra	

Datos de la presunta víctima	
Nombre y Apellidos	NIF
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otro/Prefiere no decirlo	
Datos de contacto (email, tfno.):	
Centro/unidad de trabajo:	
Puesto de trabajo:	

Datos de la persona denunciada	
Nombre y Apellidos	
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otro/Prefiere no decirlo	
Datos de contacto (email, tfno....):	
Centro/unidad donde trabaja:	
Puesto de trabajo:	
Relación laboral con la presunta víctima:	

Objeto de la denuncia ⁴

³ En los casos en los que el acoso se produjera a través de **tratamientos ilícitos de datos personales**, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos.

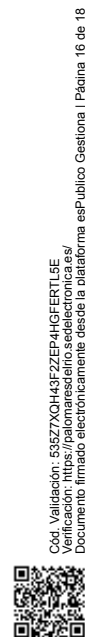
- En **situaciones excepcionalmente delicadas**, cuando los contenidos (fotografías o videos) tengan carácter sexual o muestren actos de agresión, la Agencia dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita del contenido sensible:

<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/canalprioritario.jsf>

- Fuera de esos supuestos excepcionales, existen otras vías para solicitar la retirada de contenidos:

<https://www.aepd.es/areas/internet/eliminar-fotos-y-videos-de-internet.html>

⁴ Conforme al artículo 4 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la denuncia podrá estar motivada en razones de origen racial o étnico,



Descripción de los hechos:

Modo de acreditación:

- ☐ Documentalmente
☐ Mediante testigos
☐ Ninguna
☐ Otras

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso los hechos referidos, al objeto que tenga conocimiento de los mismos y, en su caso, adopte las medidas que estime oportunas.

Documentación aportada

Fecha y firma

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

La persona denunciante,

Fdo.: _____

COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO.

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (RGPD 2016/679 y LOPDGDD 3/2018)

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO: Ayuntamiento de Palomares del Río (P4107000D)

FINALIDADES DEL TRATAMIENTO: La gestión de su solicitud, duda o consulta y la tramitación administrativa que en su caso se pueda derivar de la misma

LEGITIMACIÓN PARA EL TRATAMIENTO: El cumplimiento de una obligación legal aplicable al Responsable (artículo 6.1,c del RGPD) y el ejercicio de poderes públicos conferidos al Responsable (artículo 6.1,e del RGPD).

DESTINATARIOS DE LOS DATOS: Las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus competencias, cuando sea necesario para la gestión de su solicitud;

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por motivos sexuales y por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 14 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 18



PLAZO DE CONSERVACIÓN: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales del Responsable;

EJERCICIO DE DERECHOS: Las personas interesadas podrán solicitar el acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como ejercitar otros derechos, a través de su sede electrónica en [Política de Privacidad](#);

CONTACTO DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN ADICIONAL:
dpd@palomaresdelrio.es

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Palomares del Río, a la fecha en la que se procede a su firma.

EL ALCALDE



Cód. Validación: 535Z7XQH43F2ZEP4HGFERTL5E
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 18 de 18

