

Expediente nº.: 1692/2026
Resolución de Alcaldía
Procedimiento: Condiciones laborales
Asunto: Aprobación protocolo acoso laboral

Jose Manuel Arancón García (1 de 1)
Código Documento: 2026-0695
Fecha Firma: 02/03/2026
HASH: 1820d51c7e942b1707aae9ae7946

DECRETO DE ALCALDÍA**D. ANTONIO MIGUEL ENAMORADO AGUILAR, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO**

Visto que con fecha 17 de febrero de 2026, el Servicio de Personal presentó su propuesta en la que argumentaba la necesidad de tramitar el procedimiento para la Aprobación del Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo.

Iniciado el expediente y realizada la tramitación establecida en la normativa aplicable, que ha quedado plasmada mediante la incorporación de la siguiente documentación:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Propuesta de Servicio de Personal	17/02/2026	
Informe Jurídico	17/02/2026	
Providencia	17/02/2026	
Acta de la Mesa de Negociación conjunta	23/02/2026	
Informe-Propuesta de Resolución	02/03/2026	

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO.- Aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río.

SEGUNDO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Lora del Río.

TERCERO.- Dar traslado a los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río.

CUARTO.- Notificar a las secciones sindicales para que tengan conocimiento de su aprobación.

QUINTO.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre.

Fdo. José Manuel Arancón García
Concejal-Delegado de Recursos Humanos

Cód. Verificación: 747BYJFNDKGTACHKAJXNDPQ
Verificación: <https://lora-del-rio.se/electronica/es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

(Delegación conferida mediante Decreto de Alcaldía 2936-2025, de 17 de octubre)

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO

Provincia de Sevilla



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO

Aprobado por la Mesa General de Negociación del Personal
Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Lora del Río

Año 2026

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XCDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ÍNDICE

I. Preámbulo y justificación

- 1.1. Marco normativo

II. Objeto, finalidad y ámbito de aplicación

- 2.1. Objeto
2.2. Finalidad
2.3. Ámbito de aplicación subjetivo
2.4. Ámbito de aplicación objetivo

III. Definiciones

- 3.1. Acoso laboral (mobbing)
3.2. Tipos de acoso laboral
3.3. Conductas constitutivas de acoso laboral
3.4. Conductas que no constituyen acoso laboral

IV. Declaración de principios

V. Medidas de prevención

- 5.1. Evaluación de riesgos psicosociales
5.2. Formación y sensibilización
5.3. Difusión y accesibilidad
5.4. Código de buenas prácticas
5.5. Vigilancia de la salud

VI. Comisión de Investigación y Seguimiento

- 6.1. Creación y composición
6.2. Incompatibilidades y abstención
6.3. Funciones
6.4. Confidencialidad

VII. Procedimiento de actuación

- 7.1. Inicio del procedimiento
7.2. Fase de valoración inicial
7.3. Medidas cautelares
7.4. Fase de investigación
7.5. Informe de conclusiones
7.6. Resolución
7.7. Compatibilidad con otras vías

VIII. Garantías del procedimiento

IX. Régimen disciplinario y responsabilidades

X. Seguimiento, control y evaluación

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XDP9Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- XI. Disposiciones finales
- Anexo I: Modelo de denuncia por acoso laboral
- Anexo II: Listado orientativo de conductas
- Anexo III: Recursos y servicios de apoyo

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

I. PREÁMBULO Y JUSTIFICACIÓN

El Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, como Administración Pública y empleador, tiene la obligación legal y el compromiso ético de garantizar a todo su personal un entorno laboral digno, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o acoso. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad constituyen el fundamento del orden político y de la paz social, tal como consagra el artículo 10.1 de la Constitución Española.

El acoso laboral —también denominado mobbing o acoso moral en el trabajo— constituye 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. Se trata de un fenómeno que, de no prevenirse y atajarse adecuadamente, puede derivar en graves consecuencias tanto para la víctima como para el propio funcionamiento de los servicios públicos municipales.

Mediante el presente Protocolo, el Ayuntamiento de Lora del Río manifiesta su voluntad de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, y se compromete a articular los mecanismos necesarios para su prevención, detección, tratamiento y erradicación en todos los centros de trabajo y dependencias municipales. Asimismo, manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

1.1. Marco normativo

El presente Protocolo se fundamenta en el siguiente marco jurídico:

A) Normativa constitucional e internacional

- Constitución Española: artículos 10.1 (dignidad de la persona), 14 (igualdad y no discriminación), 15 (derecho a la integridad física y moral), 18.1 (derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen) y 40.2 (velar por la seguridad e higiene en el trabajo).
- Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019 y ratificado por España (BOE de 16 de junio de 2022), que obliga a los Estados miembros a adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el trabajo.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XADP8Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Resoluciones del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) y sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo (2018/2055).

B) Normativa estatal

- 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 (TREBEP): artículo 14.h) (derecho al respeto de la intimidad, orientación e identidad sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral); artículo 95.2.b) (tipificación como falta muy grave del acoso laboral); artículo 95.2.o) (acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL): artículos 14 a 17, que establecen la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: artículos 7 (definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo), 48 (medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo) y 62 (protocolo de actuación en las administraciones públicas).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: artículo 12 (deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos contra la libertad sexual y el acoso sexual).
- 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: artículo 15 (igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación).
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (referencia orientativa para entidades locales).
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (referencia orientativa para entidades locales).
- 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: artículos 4.2.c), d) y e) (derechos de los trabajadores).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: artículos 173.1 (delito de trato degradante), 184 (acoso sexual) y 177 bis en relación con la dignidad de las personas.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDP8Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

C) Normativa autonómica andaluza

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: artículo 26 (prevención del acoso).
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía: artículo 28.1.h) (derecho al respeto de la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso).
- Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía, por la que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación (BOJA nº 46, de 9 de marzo de 2020), que sirve como referencia para las entidades locales andaluzas.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.

D) Normativa de régimen local

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lora del Río, en lo que resulte de aplicación.
- Acuerdos y pactos adoptados en la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Lora del Río.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJAXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

II. OBJETO, FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para la prevención, detección, corrección y sanción de las situaciones de acoso laboral que pudieran producirse en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río, garantizando los derechos fundamentales de las personas empleadas públicas municipales.

2.2. Finalidad

Las finalidades específicas del presente Protocolo son:

- Definir y difundir el concepto de acoso laboral, identificando las conductas que lo integran y diferenciándolo de otras situaciones de conflicto laboral.
- Prevenir la aparición de conductas de acoso laboral mediante la sensibilización, la formación y la promoción de una cultura organizativa basada en el respeto y la dignidad.
- Establecer un procedimiento interno de actuación que permita canalizar las denuncias de forma ágil, confidencial e imparcial.
- Garantizar la protección de las personas afectadas y la presunción de inocencia de las personas denunciadas.
- Proporcionar medidas de apoyo y acompañamiento a las víctimas.
- Determinar las consecuencias disciplinarias derivadas de las conductas acreditadas de acoso.

2.3. Ámbito de aplicación subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación a:

- Todo el personal funcionario de carrera e interino al servicio del Ayuntamiento de Lora del Río.
- Todo el personal laboral, fijo o temporal, que preste servicios en el Ayuntamiento.
- El personal directivo profesional, en su caso.
- El personal eventual de confianza o asesoramiento especial.
- Los cargos electos en su condición de superiores jerárquicos, en cuanto puedan ser sujetos activos o pasivos de conductas de acoso.
- Las personas que, sin tener relación laboral o funcional, presten servicios o colaboren con el Ayuntamiento, tales como personas en formación, en prácticas no laborales, voluntarias o becarias.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJAXDP8Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 28





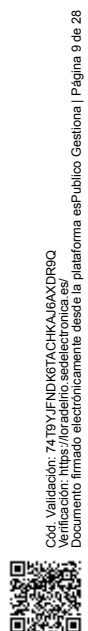
Ayuntamiento de Lora del Río

- El personal de empresas contratistas o concesionarias que presten servicios en centros de trabajo municipales, en coordinación con las respectivas empresas conforme al artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.4. Ámbito de aplicación objetivo

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones de acoso laboral que se produzcan en cualquier centro de trabajo, dependencia o instalación del Ayuntamiento de Lora del Río, así como en aquellos lugares en los que el personal municipal desempeñe sus funciones por razón del servicio, incluyendo desplazamientos, comisiones de servicio, formación y actividades de representación institucional. Igualmente se aplicará a las conductas que se produzcan a través de medios telemáticos, electrónicos, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación (ciberacoso laboral).

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026



Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XDP8Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 28



Ayuntamiento de Lora del Río

III. DEFINICIONES

3.1. Acoso laboral (mobbing)

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, provocando su degradación en las condiciones de trabajo.

El acoso laboral exige la concurrencia de los siguientes requisitos esenciales: que se ejerza una presión que la persona afectada perciba como un ataque; que se trate de una actuación reiterada y persistente (no hechos aislados); que se produzca en el contexto de la actividad laboral; y que persiga o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o deteriorar su entorno de trabajo.

3.2. Tipos de acoso laboral

Acoso laboral descendente (bossing): conductas de acoso ejercidas por quien ostenta una posición jerárquica superior sobre una persona subordinada.

Acoso laboral horizontal: conductas de acoso entre personas de igual rango o nivel jerárquico en la organización.

Acoso laboral ascendente: conductas de acoso ejercidas por una o varias personas subordinadas hacia una persona con rango jerárquico superior.

3.3. Conductas constitutivas de acoso laboral

Con carácter orientativo y no exhaustivo, se consideran conductas constitutivas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

a) Conductas contra la reputación o la dignidad personal:

- Ridiculizar, menospreciar o humillar a la persona, ya sea en público o en privado.
- Difundir rumores infundados o realizar comentarios despectivos sobre la persona o su vida privada.
- Realizar críticas sistemáticas e injustificadas sobre su trabajo.
- Burlarse de sus características físicas, creencias, origen, orientación sexual o identidad de género.

b) Conductas contra el ejercicio del trabajo:

- Asignar tareas inútiles, degradantes, imposibles de cumplir o manifiestamente por debajo de su competencia profesional.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XVDR9Q
Verificación: <https://lora.riodelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Privar de la asignación de cualquier trabajo o de los medios necesarios para desempeñarlo.
- Negar u ocultar información imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas.
- Imponer plazos irrealizables o cargas de trabajo excesivas de forma deliberada.
- Supervisar de manera excesiva y desproporcionada el trabajo, ejerciendo un control abusivo.

c) Conductas de aislamiento social:

- Impedir o dificultar la comunicación de la persona con compañeros, superiores o terceros.
- Ignorar de forma reiterada a la persona, excluyéndola de reuniones, actividades o decisiones relevantes.
- Trasladar a la persona a un puesto de trabajo aislado sin justificación.
- Prohibir a otros compañeros que se relacionen con la persona afectada.

d) Conductas de intimidación:

- Amenazas verbales o escritas, directas o veladas.
- Gritos, insultos o trato vejatorio.
- Actitudes o gestos intimidatorios de forma reiterada.
- Represalias frente al ejercicio legítimo de derechos.

3.4. Conductas que no constituyen acoso laboral

No tendrán la consideración de acoso laboral, entre otras:

- Los conflictos interpersonales puntuales o las diferencias de opinión propias de las relaciones humanas en el ámbito laboral, siempre que no se produzcan de forma reiterada ni tengan la finalidad de dañar a la persona.
- Las actuaciones administrativas o gestoras encaminadas a hacer cumplir las obligaciones profesionales de los empleados públicos, como la exigencia del cumplimiento de la jornada, la asignación de tareas acordes con la categoría profesional, los cambios de puesto derivados de necesidades organizativas debidamente motivados o la aplicación del régimen disciplinario.
- La formulación de críticas constructivas explícitas y justificadas sobre el desempeño laboral.
- Las situaciones de estrés laboral derivadas de una carga de trabajo puntualmente elevada.
- La modificación de las condiciones de trabajo cuando se realice conforme a la legalidad vigente y con respeto a la dignidad de la persona.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XVDP8Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

IV. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Lora del Río, en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras, formula la siguiente declaración de principios:

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno en su entorno de trabajo, y a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- El Ayuntamiento rechaza y condena de forma contundente cualquier manifestación de acoso laboral, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora, y de la posición jerárquica o funcional que ostenten.
- Se garantizará la confidencialidad de las actuaciones, la protección de la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas.
- Se respetará en todo momento el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.
- Se prohíbe expresamente toda represalia contra las personas que presenten denuncias, testimonien o colaboren en las investigaciones, siempre que actúen de buena fe.
- Se promoverá activamente una cultura preventiva de tolerancia cero frente al acoso, mediante acciones formativas, de sensibilización y de difusión del presente Protocolo.
- Las conductas constitutivas de acoso laboral acreditadas darán lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras acciones administrativas, civiles o penales que pudieran corresponder.
- Se garantizará la atención, el apoyo y el acompañamiento a las personas afectadas por situaciones de acoso laboral.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

De conformidad con los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Ayuntamiento de Lora del Río adoptará las siguientes medidas preventivas:

5.1. Evaluación de riesgos psicosociales

Se incluirá la evaluación de los riesgos psicosociales, y en particular del riesgo de acoso laboral, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, actualizándola periódicamente y siempre que se produzcan cambios organizativos significativos. La evaluación se realizará con metodologías validadas científicamente y con la participación de los delegados de prevención.

5.2. Formación y sensibilización

1. Se impartirá formación específica sobre prevención del acoso laboral a todo el personal municipal, con especial atención al personal directivo y al que desempeñe funciones de jefatura o coordinación.
2. Se organizarán campañas de sensibilización para difundir el contenido de este Protocolo, los derechos de las personas trabajadoras y los canales de denuncia disponibles.
3. Se promoverán habilidades de resolución de conflictos, comunicación asertiva y liderazgo respetuoso.
4. Se facilitará a todo el personal una copia del presente Protocolo o, en su defecto, se garantizará su acceso en la intranet municipal o en los tableros de anuncios.

5.3. Difusión y accesibilidad

El presente Protocolo se difundirá entre todo el personal municipal, se publicará en la sede electrónica del Ayuntamiento y se entregará a las nuevas incorporaciones como parte del proceso de acogida. Se expondrá de forma visible en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo municipales.

5.4. Código de buenas prácticas

Se promoverá la elaboración de un Código de Buenas Prácticas que complemente este Protocolo, fomentando valores de respeto, cooperación y buen trato en las relaciones laborales. Dicho Código incluirá directrices sobre estilos de liderazgo, comunicación interna y gestión de conflictos.

5.5. Vigilancia de la salud

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XVDR9Q
Verificación: <https://lora.riodelrio.es/portal/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales incluirá en los protocolos de vigilancia de la salud indicadores relacionados con los riesgos psicosociales, prestando especial atención a signos o síntomas que puedan ser indicativos de situaciones de acoso laboral.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

VI. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.1. Creación y composición

Se creará una Comisión de Investigación y Seguimiento del Acoso Laboral (en adelante, la Comisión), como órgano encargado de instruir y resolver las denuncias que se presenten al amparo de este Protocolo. Su composición será la siguiente:

- Una persona representante del Área de Recursos Humanos o Personal del Ayuntamiento, que actuará como Presidencia.
- Una persona designada por la representación sindical o los delegados de personal.
- Una persona con formación técnica en prevención de riesgos laborales, preferentemente del Servicio de Prevención.
- Una persona con conocimientos en psicología del trabajo, igualdad o asesoría jurídica, que podrá ser personal municipal o externo.

La Comisión procurará mantener una composición paritaria entre representantes de la Administración y de la representación del personal, y respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres conforme a la Ley Orgánica 3/2007.

6.2. Incompatibilidades y abstención

No podrán formar parte de la Comisión las personas que tengan relación personal, jerárquica directa o interés personal con los hechos denunciados o con las personas implicadas. Se aplicarán las causas de 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.

6.3. Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y valorar inicialmente las denuncias presentadas.
- Realizar las actuaciones de investigación necesarias, incluyendo la práctica de pruebas y la audiencia de las partes.
- Elaborar un informe de conclusiones y recomendaciones.
- Proponer las medidas cautelares que considere oportunas.
- Elevar el informe al órgano competente para la resolución.
- Realizar el seguimiento de las medidas adoptadas.
- Proponer medidas preventivas derivadas de su experiencia.

6.4. Confidencialidad

Todas las personas que intervengan en el procedimiento —miembros de la Comisión, testigos, asesores y cualquier otro interviniente— están obligadas a guardar estricta

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Verificación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDP8Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

confidencialidad sobre los hechos, circunstancias y datos personales que conozcan con motivo de su participación, con la única excepción de las comunicaciones que deban realizarse a los órganos competentes para la adopción de medidas o la instrucción de procedimientos disciplinarios o judiciales.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento podrá iniciarse:

- A instancia de la persona afectada:** mediante la presentación de denuncia o solicitud de intervención dirigida a la Comisión, al Área de Recursos Humanos, a la Alcaldía-Presidencia o a la representación sindical.
- Por comunicación de terceros:** cualquier empleado público municipal que tenga conocimiento de una situación de posible acoso laboral deberá ponerla en conocimiento de la Jefatura de Personal o de la Comisión, conforme al deber de colaboración del artículo 54.8 del TREBEP.
- De oficio:** por iniciativa de la Alcaldía-Presidencia, la Concejalía de Personal, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o la representación sindical, cuando se tenga conocimiento de indicios razonables de acoso.

La denuncia o comunicación podrá presentarse por escrito —preferentemente mediante el modelo normalizado que se adjunta como Anexo I—, por registro electrónico o en formato papel ante el Registro General del Ayuntamiento. También podrá formularse verbalmente ante cualquiera de los órganos indicados, quienes levantarán acta de la misma.

7.2. Fase de valoración inicial

Recibida la denuncia o comunicación, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para realizar una valoración inicial del caso. En esta fase:

- Se analizará la denuncia para determinar si los hechos descritos pueden ser constitutivos de acoso laboral conforme a las definiciones del Capítulo III.
- Se mantendrá una entrevista con la persona denunciante para ampliar información si fuera necesario.
- Se valorará la procedencia de la adopción de medidas cautelares inmediatas.

Si la Comisión concluye que los hechos carecen manifiestamente de entidad para constituir acoso laboral, emitirá un informe motivado de archivo, que se notificará a la persona denunciante. En caso contrario, se procederá a la apertura de la fase de investigación.

7.3. Medidas cautelares

En cualquier momento del procedimiento, la Comisión podrá proponer al órgano competente la adopción de medidas cautelares orientadas a proteger a la persona afectada, tales como:

- La separación física de la persona denunciante y la persona denunciada, mediante la reordenación funcional del puesto de trabajo, cambio de turno o de ubicación.
- La reorganización temporal de las funciones o tareas asignadas.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDP8Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- La modificación del régimen horario o del calendario laboral.
- La derivación al Servicio de Prevención para evaluación psicosocial y, en su caso, al servicio de vigilancia de la salud.

Las medidas cautelares en ningún caso podrán suponer un perjuicio para la persona presuntamente acosada ni constituir una solución definitiva al conflicto, debiendo ser revisadas conforme avance el procedimiento.

7.4. Fase de investigación

La fase de investigación se desarrollará con la mayor rapidez, confidencialidad y respeto de las personas implicadas. En esta fase:

8. Se citará y dará audiencia a la persona denunciada, informándole de los hechos que se le imputan y de su derecho a formular alegaciones y proponer pruebas. Se respetará en todo momento el principio de presunción de inocencia.
9. Se citará a los testigos propuestos por ambas partes y a cualesquiera otros que la Comisión considere relevantes.
10. Se podrán recabar informes técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de los servicios médicos o de cualquier otro profesional externo que se considere necesario.
11. Se podrán utilizar instrumentos de evaluación validados, como el cuestionario LIPT-60 de Leymann/Rivera u otros que la Comisión considere adecuados.
12. Todas las actuaciones se documentarán mediante actas.

Las partes podrán estar asistidas, si así lo solicitan expresamente, por una persona representante sindical u otra persona de su elección.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas se practicarán de la forma que resulte más cómoda para ellas, compatible con sus obligaciones profesionales y con las garantías del procedimiento.

7.5. Informe de conclusiones

La Comisión elaborará un informe de conclusiones y recomendaciones en un plazo no superior a treinta (30) días hábiles desde la apertura de la fase de investigación, prorrogable motivadamente por un periodo máximo de quince (15) días hábiles adicionales. El informe contendrá, como mínimo:

8. Composición de la Comisión actuante.
9. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
10. Actuaciones realizadas: resumen de testimonios, pruebas practicadas y principales hechos.
11. Análisis y valoración de los hechos.
12. Conclusiones: determinación de si se acredita la existencia de acoso laboral.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XDP9Q
Verificación: <https://portal.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

13. Recomendaciones y medidas propuestas.

7.6. Resolución

El informe de conclusiones se elevará a la Alcaldía-Presidencia o a la Concejalía competente en materia de personal. El órgano competente, a la vista del informe, adoptará las medidas que procedan, que podrán consistir en:

- i) Archivo de las actuaciones, si no se acreditan hechos constitutivos de acoso.
- j) Incoación de expediente disciplinario contra la persona o personas acosadoras, de conformidad con lo previsto en el TREBEP y en la normativa disciplinaria que resulte de aplicación.
- k) Adopción de medidas organizativas correctoras para garantizar un entorno laboral adecuado.
- l) Derivación del caso a la jurisdicción penal si los hechos pudieran ser constitutivos de delito.
- m) Cualquier otra medida que se considere pertinente para la protección de la víctima y la prevención de nuevas situaciones de acoso.

La resolución se notificará a las partes y a la representación sindical.

7.7. Compatibilidad con otras vías

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, incluida la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la vía judicial contencioso-administrativa, social o penal.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

VIII. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se ajustará a las siguientes garantías:

Confidencialidad: se garantizará la reserva y el sigilo debidos en todas las actuaciones, protegiéndose la identidad de las personas implicadas y el contenido de las actuaciones.

Celeridad: las actuaciones se llevarán a cabo con la mayor rapidez posible, respetándose los plazos establecidos.

Imparcialidad: la investigación se realizará con objetividad e independencia, sin prejuicios ni presiones de ningún tipo.

Contradicción: se garantizará el derecho de ambas partes a ser oídas, a formular alegaciones y a proponer pruebas.

Presunción de inocencia: se respetará en todo momento la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Protección de la víctima: se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger a la persona denunciante frente a posibles represalias.

Indemnidad: se prohíbe cualquier represalia directa o indirecta contra quienes presenten denuncias, testifiquen o colaboren en la investigación, de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Protección de datos: el tratamiento de los datos personales se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Buena fe: las denuncias falsas o formuladas con manifiesta mala fe podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDP8Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y RESPONSABILIDADES

9.1. Responsabilidad disciplinaria

De conformidad con el artículo 95.2 del TREBEP, constituye falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo".

La acreditación de una conducta de acoso laboral dará lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, que se tramitará conforme al procedimiento legalmente establecido, pudiendo imponerse las sanciones previstas para las faltas muy graves:

- Separación del servicio de los funcionarios (art. 96.1.a del TREBEP).
- Despido disciplinario del personal laboral (art. 96.1.b del TREBEP).
- Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia.

9.2. Responsabilidad penal

Cuando los hechos investigados pudieran ser constitutivos de delito —en particular, los previstos en los artículos 173.1 (trato degradante) y 184 (acoso sexual) del Código Penal—, se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal o de la autoridad judicial competente, sin perjuicio de la continuación del procedimiento administrativo en los términos que procedan.

9.3. Responsabilidad patrimonial

El Ayuntamiento de Lora del Río podrá ser responsable patrimonialmente por los daños derivados de situaciones de acoso laboral cuando se acredite la falta de activación de los mecanismos de prevención o de actuación previstos en este Protocolo, de conformidad con la normativa de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas (artículos 32 y siguientes de la Ley 40/2015).

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://oradefito.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

X. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

10.1. Seguimiento

La Comisión elaborará un informe anual en el que se recojan, de forma agregada y anonimizada, los siguientes datos:

- Número de denuncias recibidas y su estado de tramitación.
- Número de casos archivados y motivos.
- Número de casos en los que se acreditó acoso y medidas adoptadas.
- Medidas cautelares propuestas y adoptadas.
- Tiempos medios de resolución.
- Propuestas de mejora.

Dicho informe se presentará ante la Mesa General de Negociación, el Comité de Seguridad y Salud (si existiera) y la Junta de Gobierno Local.

10.2. Evaluación y revisión

El presente Protocolo será objeto de evaluación y revisión en los siguientes supuestos:

- De forma ordinaria, cada dos años desde su aprobación o última revisión.
- Cuando se produzcan modificaciones legislativas que afecten a su contenido.
- Cuando la experiencia en su aplicación aconseje su actualización.
- A solicitud motivada de la representación sindical.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

XI. DISPOSICIONES FINALES

Primera. Aprobación y entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente del Ayuntamiento de Lora del Río, previa negociación con la representación del personal en la Mesa General de Negociación, de conformidad con el artículo 37.1 del TREBEP.

Segunda. Publicidad

Se dará traslado del presente Protocolo a todos los centros de trabajo municipales, se publicará en la sede electrónica y en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, y se entregará una copia a cada una de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento.

Tercera. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente Protocolo se estará a lo dispuesto en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública (Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE), en la Resolución de 3 de marzo de 2020 de la Junta de Andalucía, en el TREBEP, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, así como en el resto de la normativa que resulte de aplicación.

Cuarta. Interpretación

Las dudas o discrepancias que puedan surgir en la interpretación o aplicación del presente Protocolo serán resueltas por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Lora del Río.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y apellidos:	
DNI/NIE:	
Puesto de trabajo:	
Departamento/Área:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	
Vinculación (funcionario/laboral/otro):	

DATOS DE LA PERSONA/S DENUNCIADA/S	
Nombre y apellidos:	
Puesto de trabajo:	
Departamento/Área:	
Relación jerárquica:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
<i>(Describa de forma detallada los hechos que denuncia, indicando fechas, lugares, personas presentes, frecuencia de las conductas y cualquier otro dato relevante. Puede adjuntar documentación acreditativa.)</i>

TESTIGOS (si los hubiera)

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

La persona abajo firmante DECLARA que los hechos relatados son ciertos y que esta denuncia se presenta de buena fe, conociendo que las denuncias falsas podrán dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

Asimismo, CONSIENTE el tratamiento de sus datos personales a los exclusivos efectos de la tramitación del presente procedimiento, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018.

En Lora del Río, a ____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://loradelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 28



Ayuntamiento de Lora del Río

ANEXO II: LISTADO ORIENTATIVO DE CONDUCTAS

A) Conductas que SÍ son acoso laboral

- Dejar a la persona sin ninguna ocupación efectiva, sin justificación alguna.
- Asignar trabajos inútiles, absurdos o degradantes para la dignidad profesional.
- Asignar trabajos claramente por debajo de la cualificación profesional de forma reiterada.
- Asignar sistemáticamente tareas con plazos imposibles de cumplir o sobrecarga manifiesta.
- Hacer críticas públicas e injustificadas sobre el desempeño profesional de forma constante.
- Modificar sin previo aviso y sin justificación las funciones o responsabilidades asignadas.
- Impedir o dificultar el acceso a la formación o a la promoción profesional.
- Ignorar de forma sistemática a la persona, negándole la comunicación.
- Aislar a la persona de sus compañeros de forma deliberada.
- Difundir rumores malintencionados sobre la persona.
- Gritar, amenazar o insultar de forma reiterada.
- Represalias frente a la presentación de quejas, reclamaciones o denuncias.
- Invasión de la privacidad o vigilancia injustificada y desproporcionada.

B) Conductas que NO son acoso laboral

- Un conflicto puntual entre compañeros de trabajo.
- Exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales o de la jornada de trabajo.
- Asignar tareas propias de la categoría profesional aunque resulten desagradables.
- Aplicar el régimen disciplinario conforme a la normativa vigente.
- Modificar condiciones de trabajo por necesidades del servicio, debidamente motivadas.
- Evaluaciones de desempeño críticas pero objetivas y constructivas.
- Diferencias de criterio profesional manifestadas de forma respetuosa.
- Situaciones transitorias de estrés o sobrecarga laboral derivadas de circunstancias excepcionales.

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6XVDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ANEXO III: RECURSOS Y SERVICIOS DE APOYO

Las personas afectadas por situaciones de acoso laboral podrán acudir a los siguientes recursos:

RECURSO	CONTACTO / INFORMACIÓN
Comisión de Investigación	A través del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Servicio propio o mancomunado del Ayuntamiento
Representación sindical	Delegados de personal / secciones sindicales
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Delegación Provincial de Sevilla
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	www.juntadeandalucia.es/iaprl
Teléfono de atención al empleado público	012 (Junta de Andalucía)

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

DILIGENCIA

Para hacer constar que el presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río ha sido aprobado por _____ [indicar órgano: Pleno, Junta de Gobierno Local, Decreto de Alcaldía], en sesión celebrada el día ____ de _____ de 20____, previa negociación con la representación del personal en la Mesa General de Negociación de fecha ____ de _____ de 20____.

En Lora del Río, a ____ de _____ de 20____

El/La Alcalde/sa-Presidente/a	El/La Secretario/a General
Fdo.: _____	Fdo.: _____

NDECRETO
Número: 2026-0695 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 74T9YJFNDK6TACHKAJ6AXDR9Q
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 28

