



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 000155

D.FRANCISCO GALERA SANTIAGO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE, en uso de las atribuciones que me confiere la legislación vigente, y en concreto los artículos 21 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada por la Ley 27/2013 de 27 de Diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, artículo 41 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales Rd 2568/1986 de 28 de Noviembre y artículo 24 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local RD 781/1986 de 18 de Abril,

HE RESUELTO:

PRIMERO: Aprobar el siguiente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE ANTE PRESUNTO ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

1º Consideraciones previas.

El Ayuntamiento de Fresno de Torote, con el objetivo de mejorar su labor preventiva y en el marco de los principios generales establecidos en su Filosofía, ha manifestado su inquietud por establecer procedimientos que permitan abordar de forma transparente, homogénea y profesional posibles situaciones de Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral. El Acoso en el trabajo es un comportamiento contrario a los valores fundamentales expresados en la Filosofía del Ayuntamiento de Fresno de Torote, de “respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas”. Por ello, el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de todo tipo de intimidación. La intimidación en el lugar de trabajo consiste en un trato desfavorable que reiteradamente recibe una persona por parte de otra u otras; incluyendo los comportamientos que atemorizan, ofenden, denigran o humillan al trabajador/a (en adelante trabajador), ya sea en la presencia de compañeros de trabajo o terceros. La intimidación en el lugar de trabajo puede causar la pérdida de talento, disminución de eficacia y generar problemas legales, constituyendo además conductas que atentan contra los valores del Ayuntamiento de Fresno de Torote y con sus principios éticos. Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Fresno de Torote se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación de cualquier origen, del conjunto de personas que trabajan en su seno. Por ello, todos los trabajadores, y en especial los directores y mandos, deben velar para que los trabajadores no sean víctimas de ningún tipo de Acoso. El presente Protocolo es un



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

procedimiento de mediación de carácter interno en el Ayuntamiento de Fresno de Torote, a disposición del trabajador que se sienta en situación de acoso, sin perjuicio de la vía administrativa o judicial que el trabajador pudiera iniciar en todo momento. La finalidad de este protocolo es la prevención mediante la actuación contra factores de riesgo en busca de evitar que se produzcan actos de violencia, o en todo caso reducirlos a la mínima expresión, y en caso de producirse el incidente, la actuación para gestionar el mismo, así como el apoyo a la víctima de violencia, con objeto de reducir los efectos perjudiciales de las agresiones, suministrando la asistencia psicológica y social necesarias para que pueda recuperarse lo antes posible.

Para un mejor tratamiento de cada uno de los tipos de Acoso incluidos en el presente documento, se han diseñado dos Procedimientos de actuación y prevención; uno de ellos referido al Acoso Psicológico (Mobbing) y el otro, al Acoso Sexual o por razón de Sexo.

2. Principios Rectores

El equipo de Gobierno y concejales así como la totalidad de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual o de acoso, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y en todo caso erradicar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa. A fin de cumplir con el deber de la dirección municipal de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, el presente Protocolo, con el fin de definir las pautas que permitan identificar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la Dirección municipal, **establecen los siguientes principios:**

- **Se rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.**
- **Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.**
- **Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizados a través de este protocolo.**
- **Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral muy grave y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario. El Ayuntamiento de Fresno de Torote en el marco de la política de implantación de los valores corporativos, destaca aquellos principios generales que deben inspirar la**



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

política de prevención y persecución del Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral:

- **Respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas:**
 - **Derecho a la confidencialidad.**
 - **Derecho a la integridad moral.**
 - **Derecho a la salud y a la seguridad.**
 - **Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.**
 - **Derecho al honor y a la propia imagen.**
 - **Derecho a la intimidad personal y familiar.**
 - **Derecho a la libertad sexual.**
 - **Derecho a la libertad de expresión y comunicación.**
 - **Derecho al empleo.**
 - **Derecho a la dignidad profesional y personal.**
 - **Derecho a la promoción y formación profesional.**
- **Garantizar el respeto y el trato justo.**
- **Comunicación e información clara y transparente dirigida a todos los trabajadores.**
- **Transparencia y equidad. Criterios objetivos y justos en los procedimientos de contratación, selección, promoción y retribución.**
- **Motivación y reconocimiento de los trabajadores.**
- **Definición clara de los puestos de trabajo, funciones y responsabilidades.**
- **Rechazar de raíz cualquier tipo de Acoso o intimidación en el ámbito laboral, con independencia de la identidad de la víctima u ofensor. Creer firmemente que el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de problemas de acoso e intimidación, y considerar que dichas actitudes son inaceptables y no se tolerará bajo ninguna circunstancia, y será motivo del establecimiento de las correspondientes medidas organizativas y/o disciplinarias por parte de la empresa, considerando lo establecido en el Régimen disciplinario.**
- **Ejemplaridad del equipo directivo como primer requisito para poder exigir al resto de trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote las actitudes de rechazo respecto al Acoso.**
- **Asumir como parte de su filosofía que los directores y mandos o personas que desempeñen funciones directivas con personal a su cargo, deberán garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en las áreas o departamentos de su responsabilidad, velando para que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de cualquier tipo de Acoso en el trabajo.**



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Incorporar a la formación de directivos y mandos, así como de trabajadores, los aspectos referentes al Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo y sus formas de prevención, abordaje y evitación.
- Fomentar el estilo de liderazgo y dirección dónde primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada.
- Cuidar el clima laboral.
- Que la prevención del Acoso en el trabajo se inscriba dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo, comprendida la salud psíquica, es un derecho fundamental de todos los trabajadores. Contemplar en las evaluaciones de riesgo los referidos a factores psicosociales y de acoso.
- Preservar la confidencialidad en todo el proceso por parte de las personas que intervengan. El Mediador, los miembros de la Comisión de Riesgos Psicosociales, y la Dirección están sujetos a un deber absoluto de confidencialidad, salvaguardando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona afectada y de otras que puedan participar; no usando la información para cuestiones ajenas a este procedimiento. Para ello, firman un compromiso de confidencialidad. Asimismo, toda la documentación que se genera se considera confidencial, adoptándose las medidas que impidan el acceso a la misma por parte de terceros.
- Garantizar que el trabajador que plantea el caso u otras personas que puedan participar en la investigación que se realice, no sufran consecuencias negativas en el ámbito de la empresa.
- Los procedimientos aquí descritos no impiden o sustituyen el ejercicio de las acciones legales o administrativas que los trabajadores puedan estimar oportunas para la defensa de sus intereses.

Conforme a lo expuesto el Ayuntamiento de Fresno de Torote informará a todos los trabajadores de las pautas a seguir en los casos en que pueda producirse una situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, cuyas actuaciones se basarán en la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

3. Objetivos

El Ayuntamiento de Fresno de Torote, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza, a través de dos actuaciones principales:

3.1. Por un lado, el presente Protocolo tiene por objeto establecer en el Ayuntamiento de Fresno de Torote un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia se establecen una serie de medidas y actuaciones que persiguen alcanzar un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia.

3.2. Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas tendentes a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales, entre las que cabe destacar:

- Comunicación: Garantizando el conocimiento de este protocolo por todos los integrantes de la empresa.
- Responsabilidad: Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, especialmente sus representantes legales. En consonancia con el artículo 48 de la Ley de igualdad, la Dirección determinará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, la adopción de cuantas medidas de prevención resulten necesarias, incluyendo campañas informativas y acciones de formación o cuantas otras puedan ser desarrolladas en el ámbito de este acuerdo.
- Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, los planes de formación incluirán acciones relativas a esta materia, especialmente cuando afecten a aquellas personas de la dirección municipal que tengan personal a su cargo. Los objetivos del presente procedimiento son los siguientes:
 - Establecer los principios de actuación para la prevención y, en su caso, resolución de las posibles situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el trabajo, en el Ayuntamiento de Fresno de Torote.
 - Ofrecer la ayuda necesaria a los trabajadores afectados mediante la aplicación de los presentes procedimientos específicos.
 - Integrar en la gestión de la Política de Calidad y Prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Fresno de Torote los principios de actuación para la prevención y resolución de las situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo en el trabajo.
 - Informar a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote sobre las medidas preventivas a adoptar para evitar que se desarrollen situaciones de Acoso y sobre la actuación indicada en caso que se haya producido.
 - Proteger la salud de los trabajadores asegurando ambientes de trabajo psicosocialmente saludables.

4. Alcance y vigencia

Estos dos procedimientos abarcan a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote independientemente del lugar donde se encuentren, siempre que se hallen en



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

el desempeño de las funciones encomendadas por la empresa. El acoso psicológico, Acoso Sexual y por razón de Sexo, también, puede producirse en cualquier lugar o momento fuera del centro de trabajo, en el cual los trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote se encuentren por razones profesionales o laborales. Las disposiciones de estos dos procedimientos en todos aquellos puntos referentes a la investigación, también se aplicarán a las personas que no tengan relación laboral con el Ayuntamiento de Fresno de Torote pero que presten servicios para la misma. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre la dirección municipal externa y el Ayuntamiento de Fresno de Torote de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y R.D. 171/2004 que desarrolla dicho artículo, en cuanto a la Coordinación de Actividades Empresariales. El Protocolo será de aplicación desde la fecha de su aprobación por el Alcalde-Presidente y su vigencia será indefinida, sin perjuicio del compromiso de las partes de revisarlo periódicamente, al objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización.

Referencias

- I Convenio Colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio, de 2006 relativa de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Código de conducta sobre las medidas para combatir el Acoso Sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, del 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 y normativa de desarrollo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Martín F, Pérez J. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención-476, 1998.
- Norma OHSAS, apartado 4.4.6 Control Operacional

5. Consulta y participación de los trabajadores

La Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote considera fundamental la consulta y participación de los trabajadores, en el marco de la prevención de riesgos laborales. Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información se establecerán junto al departamento de prevención de Riesgos Laborales jornadas



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

informativas para la divulgación del presente documento, así como recoger mejoras al mismo que los trabajadores aportasen.

6. Comunicación del Procedimiento

El presente documento se comunica a través de los canales oficiales del Ayuntamiento de Fresno de Torote que contiene diversos soportes de divulgación de la información.

El Ayuntamiento de Fresno de Torote garantiza que los documentos, procedimientos y registros contenidos en estos soportes están vigentes en todo momento. Por tanto esta documentación tiene validez y garantía que estará siempre actualizada.

7. Competencias y facultades

Se creará una comisión de Acoso de Risgos Psicosociales para tal efecto en la que estarán representados los trabajadores y todas las formaciones políticas con representación municipal. En dicha comisión existirá la figura del Mediador que será el primer enlace con el trabajador afectado.

9. Acoso Psicológico (Mobbing)

9.1. Responsabilidades.

Las responsabilidades básicas son las que se detallan a continuación:

— Trabajador afectado:

- Conocer el presente procedimiento y actuar según las normas que se establecen en el mismo. Ante una presunta situación de Acoso Psicológico en el trabajo, comunicar los hechos ante el Mediador, a través de los canales habilitados a tal efecto.
- Dar su consentimiento para que el Mediador pueda investigar el presunto conflicto en su entorno de trabajo, y pueda exponer su Informe-propuesta a la Comisión.
- Actuar de buena fe, colaborando con el Mediador, y evitando plantear como Acoso Psicológico situaciones que no respondan a las conductas relacionadas con el acoso.

— Mediador del Ayuntamiento:

- Es la persona responsable de la investigación y análisis de presuntas situaciones de Acoso Psicológico que le sean comunicadas.
- Atender y facilitar apoyo y ayuda a cualquier trabajador del Ayuntamiento de Fresno de Torote que informe sobre presuntos comportamientos de Acoso Psicológico en el trabajo.
- Poner en marcha el presente procedimiento establecido por el Ayuntamiento de Fresno de Torote.
- Realizar una investigación inicial de los casos presentados por los trabajadores filtrando denuncias que no correspondan a casos de acoso y rechazar las denuncias anónimas. •



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Solicitar la intervención del mediador externo, si sospecha tras la investigación inicial, que existe un caso de acoso o que la situación investigada supera sus capacidades. Dicho mediador externo será facilitado por La Dirección municipal de Prevención de Riesgos Laborales con las que se tenga contratado el servicio.
- Solicitar al trabajador afectado la cumplimentación del formulario Consentimiento Informado (Anexo), permitiendo que se contacte con las personas de su entorno laboral y con el presunto acosador, se estudie su caso y se traslade el informe oportuno a la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- En el desarrollo de sus actividades, el Mediador actuará con independencia respecto de las partes y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.
- Trasladar a la Comisión de Riesgos Psicosociales su valoración, y en su caso, propuesta de medidas correctoras.
- Cuando la gravedad de la situación así lo requiera, proponer medidas cautelares ante la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Renunciar a la investigación del caso, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la Comisión de Riesgos Psicosociales quienes decidirán quién lleva el caso.
- Prever la posibilidad de nombrar un Mediador sustituto, el cual solo intervendría en ausencia del primero.
- Atender al trabajador que haya sido testigo o haya intervenido en situaciones de presunto Acoso Psicológico, realizadas a compañero/os de su departamento.
- Realizar el seguimiento de todo el proceso e informar al trabajador de las conclusiones de la Comisión de Riesgos Psicosociales, así como de las medidas correctivas que se deriven en su caso.
- Realizar el registro y archivo de la documentación de todo el proceso, velando por la confidencialidad del mismo.
- Realizar la Memoria Anual de actuaciones, manteniendo la confidencialidad a través de la omisión de los datos identificativos de las personas que hayan planteado un caso de presunto Acoso Psicológico. Los principios esenciales que caracterizan su actuación son la discreción, la confidencialidad, la imparcialidad sobre el problema que se le expone y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

-Mediador Profesional facilitado por el Servicio de Prevención Ajeno:

- Investigar los casos presentados por el mediador interno del Ayuntamiento de Fresno de Torote.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Proporcionará información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la situación. El mediador deberá ofrecer orientación y apoyo de forma independiente.
- En el desarrollo de sus actividades, el Mediador actuará con independencia respecto de las partes y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.
- Trasladar a la Comisión de Riesgos Psicosociales su valoración, y en su caso, propuesta de medidas correctoras.
- Cuando la gravedad de la situación así lo requiera, proponer medidas cautelares ante la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- En caso necesario recomendar al trabajador que acuda a un servicio especializado externo.
- Renunciar a la investigación del caso, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la Comisión de Riesgos Psicosociales quienes decidirán quién lleva el caso.
- Prever la posibilidad de nombrar un Mediador sustituto, el cual solo intervendría en ausencia del primero.
- Los principios esenciales que caracterizan su actuación son la discreción, la confidencialidad, la imparcialidad sobre el problema que se le expone y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

— Comisión de Riesgos Psicosociales:

- Resolver los casos presentados por el Mediador proponiendo las medidas correctivas oportunas y su calendario de implantación.

— Trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote:

- Todos los empleados tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno laboral en el que se respete su dignidad y la de sus compañeros. Ante ello están especialmente comprometidos los Representantes de los Trabajadores.

9.2. Procedimiento de Actuación.

El Ayuntamiento de Fresno de Torote aplica el presente procedimiento, acordado previamente con los Trabajadores, para resolver las reclamaciones relativas a situaciones de presunto Acoso Psicológico en el ámbito laboral. Para gestionar estas reclamaciones, el Ayuntamiento de Fresno de Torote crea la figura del Mediador con las responsabilidades anteriormente enunciadas. Asimismo, el Ayuntamiento de Fresno de Torote nombra un Mediador sustituto que interviene en caso de renuncia del Mediador designado, o sustitución del mismo por ausencia (vacaciones, excedencia, incapacidad temporal, etc.). Las personas designadas como Mediador y Mediador sustituto, se proponen por parte de la empresa, tras debate y consenso de su idoneidad con la RLT. Asimismo, se crea la Comisión de Riesgos Psicosociales cuya función es la de resolver los casos presentados por el Mediador.

9.2.1. Actuaciones del Trabajador Afectado. La persona afectada ante una situación de presunto Acoso Psicológico en el trabajo puede solicitar asesoramiento o



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

presentar comunicación de los hechos ante el Mediador. Para contactar con el Mediador se habilita la vía telefónica o el correo electrónico, o a través de la representación legal de los trabajadores. El Mediador contacta con el trabajador, pudiendo acordarse entre ambos la realización de una entrevista personal. Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador. Para que el procedimiento siga su curso, el trabajador debe cumplimentar el formulario. Consentimiento Informado, autorizando al Mediador a investigar el presunto conflicto.

9.2.2. Actuaciones del Mediador. El Mediador contacta con el trabajador y realiza una investigación inicial del caso. Solicita al trabajador la cumplimentación del formulario Consentimiento Informado para el desarrollo de la investigación y el traslado a la Comisión de Riesgos Psicosociales. En caso que definitivamente, tras la entrevista, no se considere oportuno seguir con el proceso, el Mediador informa del caso a la Comisión de Riesgos Psicosociales para valorar las posibles medidas preventivas a adoptar en función de la información facilitada, garantizando la confidencialidad de las personas implicadas. El Mediador registra todos los comunicados que recibe. Solicitar la intervención del mediador externo para efectuar la investigación siguiendo las actuaciones indicadas en los siguientes puntos. Si el trabajador firma el consentimiento, se inicia el período de investigación con una duración estimada de 15 días laborables, y constando de las siguientes actuaciones:

- Entrevista con el trabajador afectado: El mediador externo mantiene una entrevista con el trabajador afectado con el objeto de obtener información de la problemática que padece, de su puesto de trabajo y de su entorno laboral y social. El Mediador externo redacta un informe de la entrevista, dando opción al trabajador a que lo lea y lo apruebe y/o añada los comentarios que estime oportunos. Si el Mediador detecta que la gravedad del caso requiere de medidas cautelares, puede proponer su adopción a la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Entrevista con el presunto acosador: El Mediador externo se entrevista con el presunto acosador para conocer su versión de los hechos y complementar la información del caso. Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador. En ningún caso, se informará al presunto acosador de quién o quiénes son los presuntos acosados. El Mediador redacta un Informe de la entrevista, dando opción al presunto acosador a que lo lea y lo apruebe y/o añada los comentarios que estime oportunos.
- Otras actuaciones: Así mismo el Mediador podrá obtener más información de las siguientes fuentes:
 - Entrevista con los compañeros de trabajo.
 - Entrevista con el superior jerárquico del trabajador afectado.
 - Valoración de los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Valoración de posibles disfunciones del centro o departamento de trabajo (absentismo, quejas, rotación del personal, productividad, siniestralidad, conflictos, antecedentes...).
- Análisis de la información obtenida y valoración del caso: Tras analizar toda la información obtenida, el Mediador elabora un Informe-propuesta y lo traslada a la Comisión de Riesgos Psicosociales para su deliberación. En dicho informe, el Mediador refleja su criterio y valoración sobre la gravedad de los hechos, proponiendo, si lo estima oportuno, la adopción de medidas correctoras, y tras ratificación por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales, lo remite al trabajador.
- En ocasiones el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.
- El mediador se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora y/o en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.
- Las funciones del mediador serán las siguientes: abrir el expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación, prestar apoyo y ayuda a las víctimas, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las diligencias y trámites pertinentes hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución que debe presentar a la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- En el desempeño de su función, el mediador practicará las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime necesarias, garantizando la observancia de los principios rectores y garantías del procedimiento.
- En atención a la gravedad de la conducta denunciada y a la apariencia de veracidad de los indicios aportados, el mediador podrá proponer a la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote, la medida cautelar de separación de la víctima del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
- La instrucción se cerrará mediante un informe de conclusiones que será presentado por el mediador a la Comisión de Riesgos Psicosociales en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado por la Comisión a solicitud del mediador, existiendo razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:
 - 1) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
 - 2) Relación de las intervenciones realizadas por el mediador, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
 - 3) Resumen de los principales hechos.
 - 4) Conclusiones.
 - 5) Medidas propuestas.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

9.2.3. Actuaciones de la Comisión de Riesgos Psicosociales.

La Comisión se reúne en el plazo de 5 días desde la solicitud del Mediador para la resolución del caso. Estudiará el expediente con el informe del mediador y, a la vista del mismo, resuelve en la misma reunión, o a lo sumo, en un plazo de 10 días naturales. La propuesta de resolución se remitirá a la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote, con copia a las partes afectadas. En la citada propuesta de resolución, la Comisión tendrá en cuenta y señalará los agravantes que hubieran tenido lugar. A modo de ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad que pudiera tener la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.

Resolución del expediente y medidas disciplinarias: La Dirección del Ayuntamiento, a la vista del informe de instrucción y de la propuesta de la Comisión de Riesgos Psicosociales, en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de recepción de la misma, resolverá el expediente y comunicará su resolución a la Comisión y a las partes implicadas. Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta laboral grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el correspondiente Convenio municipal, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido del acosador, la Dirección municipal tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral (delegación, departamento, etc.) dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo de sus condiciones laborales. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la dirección municipal estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales (no pudiendo ser el traslado, en todo caso, por petición unilateral del denunciado). A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la dirección municipal no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros. Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a alguna de las partes e intervinientes en el proceso, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

— Comunicaciones: Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Relaciones Laborales.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

9.3. Seguimiento de las Medidas adoptadas.

El Mediador realiza el seguimiento y grado de cumplimiento en el plazo previsto, de la implantación de medidas correctivas y recomendaciones consensuadas en el informe final acordadas por la Comisión de Riesgos Psicosociales, solicitando para ello información al superior jerárquico y a la Dirección de Relaciones Laborales, así como supervisar la evolución del trabajador afectado y la adecuación de las medidas organizativas, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como la adecuación, implantación, seguimiento y eficacia de las medidas organizativas consensuadas. Si el Mediador detecta que las medidas correctivas no han sido debidamente implantadas, o no resultan eficaces, puede comunicarlo a la Dirección de Relaciones Laborales y al superior jerárquico, en el primer supuesto, y a la Comisión de Riesgos Psicosociales, en el segundo, a efectos de tomar las medidas correctoras oportunas.

9.4. Archivo de la Documentación.

- El Mediador archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados: Informes de las manifestaciones del trabajador y del presunto acosador, respectivamente.
- Consentimiento Informado del trabajador.
- Informe-propuesta valorado por la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Memoria Anual de las actuaciones del Mediador.

9.5. Plazos.

- El Mediador dispone de un plazo de 15 días laborables para investigar el caso y emitir su valoración.
- La Comisión de Riesgos Psicosociales dispone de un plazo de 5 días naturales para reunirse desde la convocatoria del Mediador.
- La Comisión resuelve en la misma reunión, o a lo sumo, en un plazo de 10 días naturales.
- La Dirección del Ayuntamiento, resolverá el expediente y comunicará su resolución, en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de recepción de la misma.

9.6. Registros.

- Informes de las manifestaciones del trabajador y del presunto acosador, respectivamente.
- Consentimiento Informado del trabajador.
- Informe-propuesta valorado por la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Memoria Anual de las actuaciones del Mediador.

10. Acoso Sexual o por razón de Sexo

10.1. Responsabilidades.

Las responsabilidades básicas son las que se detallan a continuación:

- Trabajador afectado:
 - Conocer el presente procedimiento y actuar según las normas que se establecen en el mismo.
 - Ante una presunta situación de Acoso Sexual o por razón de Sexo en el



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

trabajo, comunicar los hechos, conteniendo la descripción de los incidentes, ante la Dirección, pudiendo solicitar el acompañamiento del Mediador en la tramitación del caso, así como de su representante legal, sí lo estima conveniente.

- Dar su consentimiento para que el Mediador realice su función de acompañamiento en la presentación del caso ante la Dirección de Relaciones Laborales.

- Actuar de buena fe, colaborando con el Mediador y la Dirección, y evitando plantear como Acoso Sexual o por razón de Sexo situaciones que no respondan a las conductas mencionadas en el apartado Conceptos y Definiciones.

— Mediador:

Es la persona responsable de la investigación y análisis de presuntas situaciones de Acoso Psicológico, Sexual o por razón de Sexo que le sean comunicadas.

- Realizar una función de acompañamiento a cualquier trabajador del Ayuntamiento de Fresno de Torote que así lo solicite, en la presentación ante la Dirección de presuntos comportamientos de Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo.

- Facilitar apoyo y ayuda a cualquier trabajador del Ayuntamiento de Fresno de Torote que informe sobre posibles comportamientos de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo.

- Renunciar a la función de acompañamiento, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la Dirección.

- Cuando el Mediador desempeñe la función de acompañamiento, puede ante la gravedad de la situación, proponer medidas cautelares a la Dirección.

- En el desarrollo de sus actividades, el Mediador actuará con independencia respecto de las partes y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

- Asesorar sobre los procesos a seguir, incluido el caso de incoación de expedientes informativos. Los principios esenciales que caracterizan su actuación son la discreción, la confidencialidad, la imparcialidad sobre el problema que se le expone y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

— Dirección de Personal:

- Investigar y resolver los casos planteados por los trabajadores (con o sin el acompañamiento del Mediador), que puedan ser constitutivos de Acoso Sexual por razón de Sexo. La Dirección de Relaciones Laborales informa de cuanto antecede a la Comisión de Riesgos Psicosociales. — Trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote:

- Todos los empleados tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno laboral en el que se respete su dignidad y la de sus compañeros. Ante ello están especialmente comprometidos los Representantes de los Trabajadores.

10.2. Procedimiento de Actuación.

El Ayuntamiento de Fresno de Torote aplica el presente procedimiento, consensuado previamente con los Trabajadores, para resolver las reclamaciones



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

relativas a situaciones de presunto Acoso Sexual o por razón de Sexo en el ámbito laboral. La Dirección de Relaciones Laborales es la responsable de investigar y resolver los casos que se planteen por parte de los trabajadores. Se pone a disposición de los empleados, solicitar el acompañamiento del Mediador en la tramitación del caso. Asimismo, el Ayuntamiento de Fresno de Torote nombra un Mediador sustituto que interviene en caso de renuncia del Mediador designado, o sustitución del mismo por ausencia (vacaciones, excedencia, incapacidad temporal, etc.). Las personas designadas como Mediador y Mediador sustituto, se proponen por parte de la empresa, tras debate y consenso de su idoneidad con la RLT.

10.2.1. Actuaciones del Trabajador Afectado.

La persona afectada ante una situación de presunto Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo puede plantear el caso (denuncia) ante la Dirección de Relaciones Laborales, por sí mismo, o solicitar el acompañamiento o asesoramiento del Mediador así como de su representante legal, si lo estima conveniente. Para contactar con el Mediador se habilita la vía telefónica o el correo electrónico. Puesto en contacto con el Mediador, ambos pueden acordar la realización de una entrevista personal. Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador. El trabajador puede dirigirse directamente a la Dirección de Relaciones Laborales.

10.2.2. Actuaciones del Mediador.

El Mediador contacta con el trabajador que haya solicitado su acompañamiento o asesoramiento y redacta un Informe con la información obtenida, dando opción al trabajador a que lo lea y lo apruebe y/o añada los comentarios que estime oportunos. Solicita al trabajador la cumplimentación del formulario Consentimiento Informado para desarrollar su función de acompañamiento y traslado a la Dirección de Relaciones Laborales. Si el trabajador firma el consentimiento, el Mediador da traslado a la Dirección de Relaciones Laborales. Cuando la gravedad de la situación lo requiera, el Mediador puede proponer a la Dirección de Relaciones Laborales medidas cautelares para la protección de la víctima.

10.2.3. Actuaciones de la Dirección de Relaciones Laborales.

La Dirección de Relaciones Laborales atiende las denuncias de los trabajadores, formuladas por sí mismos, o con el acompañamiento del Mediador o de su Representante Legal. Al recibir la denuncia, inmediatamente abrirá expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. Se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. La Dirección de Relaciones



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

Laborales realiza (pudiendo solicitar la colaboración del Mediador, si así lo hubiera autorizado el trabajador) las actuaciones de investigación que estime oportunas, pudiendo entrevistarse con el presunto acosador, con el superior jerárquico y con compañeros de trabajo. Este procedimiento deberá disponer de un plazo máximo de diez días, durante el cual guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La Dirección de Relaciones Laborales establece las medidas correctivas y/o disciplinarias que estime oportunas. Se informa al trabajador de las medidas correctivas previstas, y a su superior jerárquico del calendario para su implantación. Una vez constatados los hechos y pudieran ser considerados como falta, se inicia, en su caso, el expediente sancionador correspondiente. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle edentro del ámbito de dirección y organización de la dirección municipal a la imposición de una sanción.

— El régimen de sanciones viene determinado en el convenio colectivo general de ámbito nacional. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso supondrán represalias al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produzca. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados. La Dirección de Relaciones Laborales informa de cuanto antecede a la Comisión de Riesgos Psicosociales. Se garantizará que en el ámbito de la Dirección municipal no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros. De la resolución del expediente, la Dirección de Relaciones Laborales informará a las partes implicadas y, de solicitarlo tanto la parte denunciante como la denunciada, a la Representación de los Trabajadores. Los procedimientos de actuación descritos no impiden el inicio de otras acciones legales por parte de las personas implicadas.

10.3. Seguimiento de las Medidas adoptadas.

La Dirección de Relaciones Laborales (pudiendo solicitar la colaboración del Mediador, si así lo hubiera autorizado el trabajador) realiza un seguimiento en el plazo previsto, de la implantación de medidas correctivas, así como del grado de implantación y eficacia de las mismas.

10.4. Archivo de la Documentación.

La Dirección de Relaciones Laborales, archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:

— Informe de las manifestaciones del trabajador.

— Expediente generado para cada caso. El Mediador archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Consentimiento Informado del trabajador.
- Informe de las manifestaciones del trabajador (si el mismo, solicitara que no se traslade a la Dirección de Relaciones Laborales).

10.5. Registros.

- Informe de las manifestaciones del trabajador.
- Consentimiento Informado del trabajador.
- Expediente de la Dirección de Relaciones Laborales generado para cada caso.

ANEXO I CONCEPTOS Y DEFINICIONES ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Conceptos y Definiciones Acoso moral o Psicológico Laboral (Mobbing). Conjunto de acciones, conductas, prácticas o comportamientos ejercidos de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada. y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas a través de la utilización de una correlación de fuerzas asimétricas, con la finalidad de destruir su reputación, sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones.

Por factor de riesgo de origen psicosocial se entiende todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social e ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Pueden ser consideradas conductas de Acoso Psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que ocurran de manera intencionada, sistemática o recurrente):

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales:
- El superior restringe a la persona afectada las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de las tareas de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar irreflexivamente las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona, falta de ocupación efectiva (carga de trabajo).
- Asignar tareas absurdas o sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo o muy por encima de sus capacidades.
- Tratamiento de iniquidad con trabajo en exceso, monótono o repetitivo.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Ocultar, Retener o manipular información vital para el desempeño de sus funciones.
- Ejercer un control exhaustivo de todas las tareas que realiza para posteriormente descalificar su trabajo.
- No abono del salario o gastos suplidos.
- Cambio de puesto de trabajo o funciones de forma unilateral.
- Evaluación desconsiderada del trabajo:
 - Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado.
 - Evaluar negativamente el trabajo de forma constante.
 - Control excesivo del trabajo.
 - Control médico excesivo.
 - Distribución desproporcionada o irracional de tareas:
 - Sobrecarga de trabajo y/o multiplicación de tareas diferentes.
 - Tareas inadaptadas la nivel del trabajador:
 - dignidad.
 - Gestión arbitraria de la carrera profesional
 - Chantaje con el empleo o cambio de puesto de trabajo
 - Imposición de cambios de puesto
 - Retiro o cambio en la atribución del trabajo.
 - Discriminación respecto a vacaciones, horarios, carga laboral.

Comportamientos delictivos

- Atentar sistemática y gravemente contra los derechos laborales.
- Sustracción de documentación laboral.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social, comunicación profesional hostil:
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona afectada
- Tareas irracionales y/o perjudiciales para la profesionalidad o la.
- Rehúsar la comunicación con la persona afectada a través de miradas y gestos o posponiendo constantemente su recepción.
- Rehúsar la comunicación directa con el afectado.
- No dirigirle la palabra.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Negar saludo a dar la espalda.
- Manipulación de la reputación a través de comentarios injuriosos, ridiculizando o riéndose públicamente de la víctima.
- Desprestigiar o descalificar a una persona.
- Ataques a la vida privada de la víctima:
- Inmiscuirse, críticas o mofas a la vida privada de una persona.
 - Terror telefónico: amenazas, insultos y silencios.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Dar a entender que una persona padece problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces y otras cualidades propias de una persona.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Invadir la privacidad de la víctima interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Ataques a las actitudes de la víctima:
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas o éticas.
- Mofarse de los orígenes o de la nacionalidad de la víctima.
- Ataques con motivo de la orientación sexual de la persona.
- Agresiones verbales:
- Vejaciones, gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Manipular comunicaciones verbales.
- Violencia física:
- Gestos agresivos.
- Amenazas de carácter físico.
- Alterar el material de trabajo.
- Extorsión por dinero con intimidación física.
- Condiciones de trabajo insalubres.
- Rumores:
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores maliciosos o calumniosos acerca de la víctima, sean ciertos o no, que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Los incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

En definitiva, **la violencia en el trabajo**, se define como todo incidente en el que un trabajador es amenazado o agredido, física o psíquicamente, por o en circunstancias relacionadas con el trabajo. Las acciones citadas son tan sólo un pequeño ejemplo de las muchas que los acosadores pueden emplear contra sus víctimas.

Conductas excluyentes de Acoso Psicológico. No tendrán la consideración de Acoso Psicológico las siguientes situaciones laborales: No obstante, dichas situaciones pueden tipificarse en el Régimen disciplinario del Convenio Colectivo y ser tratadas conforme al mismo.

— Un acto singular: una discusión, un castigo o un mal humor puntual. Tipificado en el Régimen disciplinario del Convenio.

— La presión legítima que se recibe del superior para trabajar más y mejor. La diferencia está en el hecho de que en el Acoso Psicológico cuando el acosador presiona a la víctima no solo lo hace con mala intención sino que su objetivo es impedir que la víctima pueda trabajar bien para poder después echárselo en cara.

— Los conflictos entre dos personas o más por más violentos que sean. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

que discuten con más o menos suerte, pero al mismo nivel. Por el contrario, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema, al contrario, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación. Este tipo de situación podría llegar a ser sancionable por la Empresa, al estar incluido en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo.

— La exposición continuada a una condiciones de trabajo negativas inherentes a la tarea sean físicas (manipulación de pesos excesivos), higiénicas (inhalación de contaminantes), ergonómicas (de pie toda la jornada), psicosociales (exigencias de la tarea superiores a la capacidad de la persona), organizativas (ritmo de trabajo excesivo) o sociales (sueldo bajo). En este caso, conforme a la Ley de Prevención, se evaluarán los riesgos y aplicarán las medidas preventivas correspondientes, así como en su caso, la adaptación del puesto a la persona, cambio de puesto, etc.

— Las críticas constructivas frecuentes o las evaluaciones relativas al trabajo, siempre que sean explícitas. no jocosas y de lenguaje directo y no estén al servicio de un intento de represalia.

La supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador. Si que hay que tener en cuenta, que estas situaciones, si son abusivas, pueden convertirse en el punto de partida de una situación de Acoso.

ANEXO II CONCEPTOS Y DEFINICIONES ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Conceptos y Definiciones Acoso Sexual.

Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los elementos clave del Acoso Sexual son:

- Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Comportamiento que produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, los siguientes comportamientos pueden indicar una conducta de posible Acoso Sexual:

— Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos dirigidos a alguna persona o colectivo que forme parte de la empresa.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de acercamiento denigrante u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseables e inoportunas.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Solicitar favores sexuales.

— No verbal:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. — Físico:
- Acercamiento físico excesivo.
- Acorralar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

Es muy importante dejar claro que es la persona quien debe determinar qué comportamiento le resulta aceptable y cuál ofensivo, es decir, poner el límite entre una actitud deseada (atención sexual) y una no deseada (acoso sexual). Por lo tanto, la intencionalidad acosador” es irrelevante, será la interpretación que haga el receptor sobre dicha conducta la que determinará si para él es o no aceptable.

El acoso sexual es un riesgo profesional que, de no prevenirse a tiempo, genera enfermedades del trabajo. Acoso por razón de Sexo. Situación donde se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de Sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se atribuye a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de del género sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de un determinado género sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por un determinado género sexual.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomarlo seriamente).



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

También se considera Acoso por razón de Sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer embarazada un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de asumir.
- Sabotear el trabajo realizado o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamientos).
- Denegación arbitraria de permisos a los cuales la persona tiene derecho.
- Condicionamiento de un derecho o expectativa del mismo. Ambas situaciones (acoso sexual y acoso por razón de sexo) pueden producirse tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma, actuando como denominador común el “entorno laboral”. A este respecto los límites de dicho entorno no vienen determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa, por lo que la cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: éste no se hubiera producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

ANEXO III COMISIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Comisión de Riesgos Psicosociales Comisión designada por la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote en consenso con la representación de los trabajadores, cuya función es la resolución de los casos presentados por el Mediador.

La Comisión está formada por tres representantes de la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote (en todos los casos el Concejal de personal), un representante de cada grupo político municipal en la oposición, un representante de los trabajadores y el Mediador/a en calidad de asesoramiento. La Comisión actuará bajo el principio del consenso. Si alguno de los miembros de la Comisión tuviera una relación con el trabajador afectado o con el presunto acosador que pudiera incidir en su imparcialidad (ya sea por amistad, parentesco, afinidad, consanguinidad...), se le insta a que renuncie a participar en la resolución del caso. La representación empresarial y la representación de los trabajadores pueden nombrar a tres miembros sustitutos para cubrir situaciones de ausencia o renuncia de los titulares. En caso de ausencia o de incompatibilidad de cualquiera de sus miembros para un procedimiento específico, su puesto será cubierto automáticamente en el orden de suplencia establecido.

Los miembros de la Comisión están sujetos a un deber absoluto de confidencialidad, salvaguardando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona afectada y de otras que puedan participar; no usando la información para



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

cuestiones ajenas a este procedimiento. Para ello, firman un compromiso de confidencialidad, previo a su participación en la Comisión. Las funciones y responsabilidades de la Comisión de Riesgos Psicosociales son las siguientes:

— Recibir, atender y valorar los casos del Mediador, de acuerdo con lo establecido en el apartado correspondiente de este procedimiento.

— Una vez se ha recibido por la Comisión de Riesgos Psicosociales el informe final del Mediador (en caso de existir el consentimiento informado del trabajador afectado), en caso necesario se complementará con un informe propuesto a la Dirección municipal sobre medidas a adoptar para su validación y en su caso aplicación.

— En caso necesario recomendar al trabajador que acuda a un servicio especializado externo o a la Mutua de accidentes Laborales.

— Recibir el informe memoria anual de actuaciones del mediador. La Comisión de Riesgos Psicosociales mantendrá como principios esenciales:

— La discreción y la actuación en base a la confidencialidad, con compromiso escrito previo, no usando la información para cuestiones ajenas a este procedimiento.

ANEXO IV PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO Principios rectores y garantías del procedimiento

— Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún miembro de la representación de los trabajadores o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento.

— Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El Mediador de la denuncia, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

— Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

— Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

— Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Organismo deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

— Protección de la salud de las víctimas: La Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote, adoptará, a instancia del Mediador, de la Comisión de Riesgos Psicosociales, o



AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE

de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, vigilancia, protección personal a la víctima, ayuda médica a la víctima para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada al Mediador para constancia en el expediente del caso.

— Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

— Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote, prestará asistencia jurídica a la víctima o a cualquier implicado, en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Intervinientes. Son partes en el presente procedimiento el denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que puede coincidir o no con la persona del denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso, la Comisión de Riesgos Psicosociales, que es el órgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, y la Dirección del Ayuntamiento de Fresno de Torote, que es el encargado de adoptar las medidas correspondientes y el Mediador/a. Se establecerá una única Comisión de Riesgos Psicosociales, cuyos miembros están sujetos a un deber absoluto de confidencialidad, salvaguardando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona afectada y de otras que puedan participar; no usando la información para cuestiones ajenas a este procedimiento. Para ello, firman un compromiso de confidencialidad, previo a su participación en la Comisión. Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado) tuviese respecto a cualquier miembro de la Comisión de Riesgos Psicosociales una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, o si estuviera adscrito al mismo centro de trabajo o departamento o tuviera dependencia o mando directo, el miembro de la Comisión afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento concreto y será sustituido por el suplente previamente designado. Si un miembro de la Comisión de Riesgos Psicosociales fuera denunciado o denunciante, quedará invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. La incompatibilidad de un miembro de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, por cualquier otro miembro de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente

**REGISTRO DE SALIDA****AYTO. FRESNO DE TOROTE**Oficina/unidad: **REG01**Nº Registro: **392** Año: **2017**Fecha: **31/03/2017** Hora: **11:13****AYUNTAMIENTO DE FRESNO DE TOROTE**

anuncio de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

SEGUNDO: Notifíquese la presente resolución a los trabajadores del Ayuntamiento de Fresno de Torote.

TERCERO: Someter el protocolo a información pública por el plazo de 30 días naturales, para la formulación de las alegaciones que se estimen oportunas.

En Fresno de Torote a 27 de Marzo del 2017.

EL ALCALDE

ANTE MI

LA SECRETARIA.

Fdo.D.Francisco Galera Santiago.