



# AYUNTAMIENTO DE LAS GUBIAS

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL/SEXUAL

### Objeto

Prevenir y eliminar las situaciones de constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral y sexual en el ámbito de la empresa.

### Ámbito de Aplicación

Incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

### Definiciones

#### Acoso laboral:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, practica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral..

#### Acoso sexual:

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

Existen, de manera diferenciada, unos grupos de riesgo con más posibilidades de sufrir acoso sexual. Los grupos de riesgo son las mujeres en general, divorciadas y separadas, las incorporadas recientemente al mercado laboral, incapacitadas, las que pertenecen a alguna minoría étnica, mujeres que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente son ocupados por hombres, personal temporal, personas homosexuales y jóvenes.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

#### FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





Proceso de Acoso

ACOSO LABORAL

- Cualquier medida destinada a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos al rendimiento profesional y personal.
- Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización.
- Abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
- Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento
- Denegación infundada de periodos de licencia o formación.
- Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
- Destruir la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo.
- Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros. Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
- Asignación sistemática de las tareas más penosas.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático.
- Alterar el entorno laboral de la persona.
- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como “chivo expiatorio” de los problemas que puedan suceder en ese espacio.
- Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

ACOSO SEXUAL

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a
- Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.
- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe
- Citas de trabajo fuera de la jornada laboral.
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO GENERAL





- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

### Consecuencias y Síntomas derivados del Acoso

#### Psíquicas:

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia
- Sensación de vulnerabilidad.
- Sentimiento de indefensión y/o de culpa. Dificultades de concentración.
- Tristeza
- Estrés
- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

#### Físicas:

- Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc....).

#### Laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
- Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

#### En la empresa:

- Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa.
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
- Más siniestralidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc....
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

#### FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





### Recomendaciones a las personas afectadas

Las personas acosadas deben mostrar su repulsa a las pretensiones, a las situaciones ajenas a la relación laboral, que consideren ofensivas. Si a pesar de todo eso, el acosador insiste en su comportamiento, pueden:

1. Conseguir, si es posible, pruebas y testimonios de fe. Explicarlo a alguna persona de su confianza.
2. Denunciarlo a un cargo con Autoridad o Delegado de prevención.
3. Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima.
4. Denunciarlo ante la inspección de trabajo.
5. Empezar acciones legales. En este caso, es conveniente buscar asesoramiento legal de un abogado/a con conocimientos en este campo.

### Prevención del Acoso en la Empresa

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo.

Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la empresa son:

- Formación específica en esta materia destinada al personal directivo y delegado de prevención.
- Realización de sesiones informativas a los/as trabajadores/as para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- Manifestar, por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.
- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
- Campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los/as trabajadores/as.
- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso si éstas se hubiesen realizado. estas.
- Realizar acciones formativas en técnicas de comunicación y de gestión de estrés.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

#### FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





Protocolo de Actuación del Acoso Laboral

1. Escrito de Denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de una denuncia de la situación, la cual se presentará por escrito por parte de la persona afectada, respecto a los hechos acaecidos.

En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta. La propia dirección de la empresa, bien por sí misma o a través de sus mandos intermedios, también debe estar legitimada para pedir la apertura del procedimiento, puesto que la misma tiene la responsabilidad legal de evitar y prevenir estas conductas y no puede quedar eximida de ella por el simple hecho de que la persona presuntamente acosada u otros actores no hayan solicitado que se active el protocolo.

La víctima que presente queja por acoso tendrá derecho a dejar de trabajar con la persona denunciada, previa solicitud de medida cautelar, sin que pueda ser objeto de trato discriminatorio o injusto. Del mismo modo se debe garantizar la más estricta confidencialidad para proteger a las personas involucradas en todo el proceso.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma del solicitante. Cuando se reciba la información se recogerá toda la documentación anexa y pruebas disponibles de los hechos.

A partir de este momento, se iniciará un estudio del lugar de trabajo y se comunicará a los/as delegados/as de prevención que han de ser informados de todas las circunstancias que pueden afectar al trabajador/a.

2. Inicio De Procedimiento

Tras revisar la documentación, se podrá llamar a quien considere necesario y en un plazo breve decidirá sobre las posibles situaciones:

- fase de mediación: arreglo informal entre las partes, sin inicio de procedimiento.
- decisión de no iniciar el procedimiento
- inicio del procedimiento formal de actuación
- fase de resolución (cuando se considere que la mediación es imposible)
- medidas de organización concretas
- medidas cautelares: separación del foco del conflicto

3. Entrevista- Mediación

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de una persona mediadora que proporcionará pautas de actuación que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

La participación de las partes en la fase de mediación será voluntaria. El mediador recibirá la información y documentación que precise y podrá llevar a cabo las actuaciones que crea pertinentes. Podrá convocar una reunión con ambas partes, de manera individual.

En primer lugar, el mediador entrevistará a la persona acosada para impedir, en la medida de lo posible, que el proceso de investigación y resolución se alargue en perjuicio de la víctima, y se puedan tomar medidas cautelares encaminadas a evitar el presunto acoso por parte del agresor.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212
22000108
Fecha: 21/03/2022
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





La persona entrevistada podrá ser asistida de alguna persona de su confianza, inmediato superior y/o representante de los trabajadores, con el fin de acompañarla y asesorarla en el desarrollo de la entrevista.

Posteriormente el mediador podrá entrevistar a la parte denunciada.

En ambos casos, se levantará acta de cada una de las entrevistas realizadas. En caso de que se resuelva sin abrir expediente, se informará a las partes implicadas.

#### 4. Resolución

Esta fase se iniciará cuando:

1. Cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
2. Las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
3. El estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación

Se elaborará un informe, que será vinculante, y se comunicará a las partes y a la dirección de la empresa. En dicho informe se podrá concluir:

- la apertura de un expediente sancionador\* por la comisión de una falta muy grave, en función de los indicios de conductas de acoso razonadas
- la propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales
- La propuesta de medidas cautelares y evitar el foco del conflicto.
- la conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales

\*El desarrollo de los expedientes disciplinarios está regulado normativamente y, una vez acabado, puede acabar en sanción por la parte actora o en cierre sin sanción a la persona inculpada. Una vez concluido el expediente disciplinario, tanto si acaba en sanción como si no, se informará a la dirección de la empresa de los resultados y de las medidas correctoras adoptadas. Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no acaba, se hará una revisión de la situación laboral de la persona acosada.

#### 5. Medidas Preventivas A Tomar

Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona acosada, un perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas.

Las medidas que se adopten pueden suponer el traslado del centro de trabajo de la persona acosada, del cambio de turno o cambio horario u otro tipo de medidas, pero siempre será de libre elección por parte de la persona acosada.

Si durante el transcurso de las investigaciones, la víctima causara baja por IT. Derivada de la situación, se podrá derivar a los/as facultativos/as médicos/as o profesionales que puedan prestarle ayuda.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

#### FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la Normativa Legal específica al respecto.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.

Plazos del Procedimiento de Actuación frente al Acoso

En base a la fecha de recepción de los hechos acontecidos se establecen unos plazos máximos de actuación:

Acción	Plazo	Personal
Presentación Escrito	Día 0	Denunciante
Presentación alegación Escrito	+3 días	Denunciado
Entrevista	+3 días	Acosado + Denunciado
Alegaciones a las entrevistas	+3 días	Denunciado
Resolución y propuesta	+3 días	Comisión Valoración
Comunicación Formal de resolución	+3 días	Dirección Empresa
<b>TIEMPO MAX. RESOLUCION</b>	<b>15 DIAS</b>	
<b>RESPONSABLE</b>		

Miembros de la Comisión de Valoración

ORDEN	DEPARTAMENTO	INTEGRANTE
1	Responsable Dpto. RRHH	D. María Merinda Sádaba Terribas
2	Responsable Dpto. Funcional*	Concejal del Área donde ocurra el hecho
3	Responsable Oficina	Mayor responsable del área donde ocurra el hecho
4	Delegado Prevención / Personal	José Manuel Villalba López
5	Miembro de Modalidad Preventiva	Jorge Ríos Carnicero (asesor empresa preventiva)

\*Dpto. funcional: Aquel al que está adscrito el denunciante.





Evaluación del Protocolo de Acoso

1. EVALUACIÓN INICIAL

Al ser un procedimiento que afecta al conjunto de la plantilla es necesario que a este protocolo tenga acceso todos los/as trabajadores/as haciendo posible la participación para poder conocer y mejorar aspectos del contenido del mismo.

A tal efecto se confeccionará un buzón sugerencias con sus recomendaciones para que éstas puedan ser tenidas en cuenta por la Dirección de la empresa.

2. EVALUACIÓN CONTINUA

Durante el desarrollo del protocolo, se irán anotando las observaciones que ayuden a estimar la conveniencia de las acciones previstas y los motivos para conseguir la evaluación final.

La Empresa propiamente y las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales; y/o su Servicio de Prevención Ajeno concertado en colaboración con la Empresa, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Dirección de la Empresa, Dpto. RRHH y Delegados de Prevención.

3. EVALUACIÓN FINAL

De manera periódica, una vez implantado el procedimiento, se analizará la adecuación del mismo con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso laboral y/o sexual en la empresa. Se estudiarán todas las observaciones anotadas y se analizará el impacto de todas las medidas preventivas adoptadas.

Una vez realizada esta evaluación se procederá a:

- Mantener el protocolo en su integridad inicial
- Modificar el protocolo incluyendo las propuestas que se hayan considerado - Eliminación del protocolo actual, en su caso.

La aprobación de cualquiera de estas tres medidas se llevará a cabo por el mismo método que la evaluación inicial.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





ANEXOS

ANEXO I REGISTRO DE MIEMBROS DE LA COMISION DE ANALISIS
Nombre y Apellidos: DNI: Cargo que Ocupa:  Firma Aceptación:

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





ANEXO II  
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Primero. – OBJETO: La Comisión de Análisis y Valoración, puede tener acceso a instalaciones, dependencias, recursos, sistemas, documentos en soporte papel, documentos electrónicos, soportes informáticos, electrónicos y telemáticos susceptibles de contener información considerada confidencial titularidad tanto de La Empresa, como de otros terceros vinculados a ella a través de distintas relaciones jurídicas.

En virtud de lo anterior, La Comisión de Análisis y Valoración declara mediante el presente documento que asume su compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial que pueda conocer con motivo de las actuaciones que le competen conforme al “Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral de la empresa La Empresa

A efectos de lo anterior La Empresa pone en conocimiento de La Comisión de Análisis y Valoración que por “información confidencial” se entenderá toda aquella información, incluyendo datos de carácter personal relativos a personas físicas, que en cualquier momento (pasado, presente y/o futuro), La Empresa facilite, entregue o, de cualquier forma (verbal, escrita, visual u otras), y bajo cualquier tipo de soporte o canal (papel, electrónico, telemático, soportes informáticos, mensajes de correo electrónico u otros documentos o soportes), ponga a disposición de La Comisión de Análisis y Valoración que, en general, y en los más amplios términos, concierna, afecte o se refiera directa, indirecta, mediata o inmediatamente y a La Empresa, y a los terceros (personas físicas o jurídicas) con quienes se mantenga cualquier tipo de vinculación, o, sin mantenerla actualmente, pueda existir ésta en un futuro.

Segundo.– OBLIGACIONES: En cumplimiento del objeto del presente documento, La comisión de Análisis y Valoración se compromete a mantener bajo el más estricto secreto profesional toda la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones, comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni total ni parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros de la empresa. La Empresa no está autorizada a acceder a la citada información, en su encargo profesional o por razón del puesto que ocupan.

Tercero. – VIGENCIA DEL DEBER DE SIGILO PROFESIONAL: La Comisión de Análisis y Valoración garantiza que, tras la terminación del procedimiento cualquiera que sea su causa, mantendrá vigente su deber de sigilo y secreto profesional respecto de la información confidencial a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones y devolverá, inmediatamente a la empresa, cualquier soporte o documento en el que conste información confidencial que por cualquier causa obrare en su poder.

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO GENERAL





Cuarto. – SANCIONES: La Comisión de Análisis y Valoración declara conocer que las faltas por los trabajadores/as al servicio de la Empresa reguladas en este compromiso de confidencialidad, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, las sanciones cometidas serán las establecidas en la Legislación aplicable, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y 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.

Declaro el entendimiento del presente documento, manifiesto mi conformidad con su contenido y acepto el cumplimiento de todas las normas que en el mismo se proponen y/o adjuntan.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





Fdo:	Fdo:
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:

Firmado por los miembros de la Comisión de Análisis y Valoración.

Fdo:	Fdo:
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:

Firmado por los miembros de la Comisión de Análisis y Valoración



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO III REGISTRO DE SESIÓN REALIZADA POR LA COMISIÓN	
Miembros Participantes	Fecha Reunión
ACUERDOS	



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO IV MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO		
Solicitante	Persona afectada Recursos Humanos Delegados Sindicales	Departamento Comité de Seguridad y Salud Otros
Tipo de Acoso	Moral Sexual Otros: _____	Por razón de Sexo Por orientación sexual
Personal Afectada	Nombre Apellidos: DNI: Sexo: H M Teléfono contacto: Centro de Trabajo:	
Cargo en la Empresa	Directivo Eventual-Temporal Otros: _____	Mando intermedio Prácticas-Becario
Descripción de los Hechos		
Documentos Anexos	SI NO	
Inicio Protocolo	SI, solicito el inicio del procedimiento de actuación frente acoso. NO, quiero promover un intento previo de arreglo informal.	

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
 22000108  
 Fecha: 21/03/2022  
 Hora: 00:00  
 Und. reg: REGISTRO GENERAL



CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



ANEXO V  
DOCUMENTO INICIO DEL PROCEDIMIENTO (AL SOLICITANTE)

Nº Expediente:

Sr/a D. ....

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada la revisión y valorada la documentación por usted aportada con fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ que obra en nuestro poder, se ha aceptado a trámite, para valoración inicial, su denuncia-reclamación sobre una supuesta situación de acoso en el trabajo.

De igual forma se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer la situación de denuncia por Ud. realizada ante la Comisión de actuación, se le hará extensivo informe sobre la resolución final de los hechos denunciados.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO VI  
DOCUMENTO INICIO DEL PROCEDIMIENTO (a la parte interesada)

Nº Expediente:

Sr/a D. ....

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada la revisión y valorada la documentación por usted aportada con fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ que obra en nuestro poder, se ha aceptado a trámite, para valoración inicial, su denuncia-reclamación sobre una supuesta situación de acoso en el trabajo.

De igual forma se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer la situación de denuncia por Ud. realizada ante la Comisión de actuación, se le hará extensivo informe sobre la resolución final de los hechos denunciados.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO VII  
INFORMACION DELEGADOS PREVENCIÓN /COMITÉ

Asunto:

Nº Expediente:

En relación al expediente arriba referenciado se informa:

EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE ARRIBA REFERENCIADO SE INFORMA

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO VIII DIARIO DE CAMPO DE LA COMISIÓN DE ANALISIS Y VALORACIÓN	
FIRMA	FECHA
<u>Miembros de la comisión de análisis y valoración:</u> 1. 2. 3. 4.	
ACTUACION	

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO IX DOCUMENTO DE LA ENTREVISTA INFORMATIVA	
Fecha:     /     /	
DATOS PERSONALES	
CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS (inicio y descripción del problema, relación y frecuencia de las conductas susceptibles de análisis, tareas que realiza, definición del ámbito laboral, relación con jefes y compañeros)	
PERCEPCIÓN DEL PROBLEMA (¿Soluciones intentadas, cual creo que es el motivo, con otros compañeros sucede este problema?)	
RECORDATORIO Socio-laboral (itinerario de otros puestos de trabajo, ambiente laboral, y relaciones entre iguales y jefes, repercusión en aspectos, familiares, sociales).	
VALORACIÓN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	
INTERESADOS	
ASPECTO DE DISCREPANCIA	
RECOGIDA DE POSIBLES ACUERDOS	
CIERRE DE LA SESIÓN (Aclarar dudas, felicitar por todas las aportaciones y el esfuerzo demostrado y emplazar para la continuidad, dando información de las acciones propias a realizar)	



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8





ANEXO X MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISION	
Fecha:     /     /	
a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.	
b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de desconfianza.	
c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas.	

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





d) Resumen cronológico de los principales hechos.

--

e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

--

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede

--

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.

--

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.”

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108  
Fecha: 21/03/2022  
Hora: 00:00  
Und. reg: REGISTRO  
GENERAL





**DILIGENCIA**

Para hacer constar que el presente Protocolo de actuación ante el Acoso Laboral/Sexual en el ámbito del Ayuntamiento de Las Gabilas ha sido aprobado por decreto 2022/00827 de fecha 19 de abril de 2022, de la Alcaldía.

**Las Gabilas, documento firmado electrónicamente  
EL SECRETARIO  
Francisco Javier Puerta Martí**



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**

FRANCISCO JAVIER PUERTA MARTI-SECRETARIO GENERAL - 20/04/2022  
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 20/04/2022 13:19:52

EXPEDIENTE :: 202212  
22000108

Fecha: 21/03/2022

Hora: 00:00

Und. reg: REGISTRO  
GENERAL

CSV: 07E600080DFD00D1T5S8W5O4K8

