



**PROCEDIMIENTO DE ACTUACION
ANTE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

SPRL-PR040 ED/RV: B/0

AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO

**CONTROL DE CONFIGURACIÓN****Documento código: SPRL-PR040**

Elaborado por	Fecha	Edición / Revisión	Comentarios
Diego Martín Torres / Téc. Sup. Prev. Riesgos Lab. Ayuntamiento de Valdemoro	02 Nov 11	A/0	Emisión inicial
Comité de Seguridad y Salud	28 Abr 16	A/1	Cambios menores en puntos 1, 3, 7.1, 7.6, 7.7 y 8
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	17 Ago 17	B/0	Inclusión de acoso por orientación sexual e identidad de género, y cambios en el procedimiento formal

Elaborado por: Serv. Prev. Riesgos Lab. Fecha: 17 Ago 17	Revisado por: Comité Seguridad y Salud Fecha: 17 Ago 17	Aprobado por: Fecha:
Firma:	Firma:	Firma:



INDICE

1. OBJETO
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. DEFINICIONES
4. RESPONSABILIDADES
5. PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN
6. RESOLUCIÓN INFORMAL DE CONFLICTOS
7. PROCEDIMIENTO FORMAL: METODOLOGÍA
 - 7.1. Iniciación del procedimiento y valoración inicial
 - 7.2. Comité Investigador
 - 7.3. Informe preliminar y alegaciones
 - 7.4. Informe definitivo y ejecución de medidas
 - 7.5. Seguimiento
 - 7.6. Resolución del procedimiento por renuncia
 - 7.7. Garantías del procedimiento y protección de datos
8. RESUMEN DE ACTUACIONES
9. ANEXOS
 - 9.1. Composición del Comité Investigador
 - 9.2. Registro de notificación de acoso laboral (SPRL-RG040)



1. OBJETO

El presente procedimiento tiene por objeto establecer la metodología a seguir para la notificación, investigación, establecimiento de medidas preventivas y de protección, y seguimiento de las situaciones de acoso (físico, psicológico, sexual o por razón de orientación sexual y/o identidad o expresión de género) que se pudieran producir en el ámbito laboral y que fueran puestas en conocimiento de la organización.

Según se establece en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, suponiendo la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Esta obligación de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

El derecho de protección abarca no solo los riesgos de carácter físico, higiénico o ergonómico, sino también los riesgos de carácter psicosocial, tal como se desprende del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “[...] *el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”. Dentro de estos riesgos psicosociales se encuadrarían las situaciones de acoso en sus diferentes vertientes.

Ya en la Constitución Española se definen como derechos fundamentales el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, y a la igualdad, derechos que pueden verse conculcados ante una situación de acoso laboral, moral o sexual.

Por su parte el 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, determina como un derecho individual de los trabajadores *“el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*, tipificando como falta disciplinaria muy grave el acoso moral y el acoso sexual, así como los acosos de naturaleza discriminatoria.

En particular, dentro de esta naturaleza discriminatoria debe entenderse incluida la discriminación por motivos de diversidad sexual y de género, disponiendo la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid *que “ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género”*, debiendo establecerse *“mecanismos para detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género”* de acuerdo a la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Es por todo ello, y en aplicación de la obligación de protección integral de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, que se desarrolla este procedimiento de actuación a seguir en los casos de posible acoso laboral / sexual, en todas sus vertientes, que sean conocidos por la organización, ya sean denunciados por el propio trabajador, sus representantes o conocidos de oficio, con el objeto de proceder a su valoración inicial y, en caso de existir indicios de una efectiva situación de acoso, realizar la oportuna



investigación, objetiva y con las garantías necesarias para las partes, estableciendo las medidas de prevención, protección y seguimiento adecuadas para su resolución.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento se aplicará a todo el personal del Ayuntamiento de Valdemoro, y en todas sus actividades de carácter laboral, respecto aquellas situaciones de posible acoso que sean notificadas a la organización o conocidas de oficio por ésta, denunciadas por los trabajadores afectados, por sus representantes legales, por los Delegados de Prevención u otros representantes de los trabajadores, o por los responsables de las unidades administrativas que tengan conocimiento de estos casos.

3. DEFINICIONES

- Acoso laboral o moral:

Se define el acoso laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) como *aquellas conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica), produciéndose en el marco de una relación laboral y suponiendo un importante riesgo para la salud.*

Como lista indicativa de referencia y no exhaustiva, se consideran situaciones de acoso laboral (según criterio técnico de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo):

- Acciones de represalia, laboral o personal, a trabajadores que hayan planteado quejas, reclamaciones, denuncias o demandas a la organización, o bien a los que hayan colaborado con los reclamantes.
- Generar intencionadamente situaciones de conflicto de roles, sobrecarga de trabajo, control excesivo, incomunicación, discriminación en la asignación de tareas u organización del trabajo, etc., sobre un trabajador sin causa objetiva y justificada.
- Dejar al trabajador sin contenido en su trabajo o impedirle realizar las tareas asignadas, de forma continuada y sin causa justificada.
- Ocupar intencionadamente al trabajador en tareas improductivas o sin valor.
- Menosprecio y falta de respeto que afecte a la dignidad del trabajador (insultos, humillaciones, reprimirlo reiteradamente delante de otras personas, etc.).
- Difusión de rumores sobre su vida laboral o personal.

En todo caso, para tener la consideración de acoso laboral habrán de cumplirse los condicionantes establecidos en la definición para el conjunto de las conductas de violencia psicológica de que se trate en cada proceso particular.

No se considerarán situaciones de acoso laboral, si bien en su caso habrán de ser tratadas en el marco de la prevención general de los riesgos psicosociales y sin perjuicio



de poder ser constitutivas de otras infracciones, las siguientes (lista indicativa y no exhaustiva):

- Hechos de maltrato psicológico puntuales y singulares, sin prolongación en el tiempo.
- Acciones irregulares organizativas que afecten a toda la colectividad.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Conflictos acaecidos en el marco de las relaciones humanas, que se den en el entorno del ámbito laboral, pudiendo afectar a su organización y relaciones laborales.
- El ejercicio de la autoridad y estilos de mando inadecuados, incorrecta organización del trabajo, falta de comunicación, etc., siempre que no se produzca con carácter individual y discriminatorio respecto a otros trabajadores, y que se respete en todo caso la dignidad personal.
- Comportamientos arbitrarios realizados a la colectividad en general.

Aquellas situaciones que, sin ser consideradas de acoso laboral de acuerdo a la definición anteriormente establecida, puedan ser claramente constitutivas de maltrato psicológico en el trabajo, se tratarán igualmente de acuerdo a este procedimiento en su fase de valoración inicial, determinándose en dicha fase de valoración y en función de su gravedad, la adecuación de continuar el procedimiento con el fin de prevenir su evolución a una verdadera situación de acoso laboral.

- Acoso sexual:

Puede definirse el acoso sexual, de acuerdo a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, como *la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, si:*

- a) *dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,*
- b) *la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo, y/o*
- c) *dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.*

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Hay que señalar asimismo que el acoso sexual no se limita únicamente a conductas físicas de agresión, sino también a cualquier otra conducta de naturaleza sexual como son las verbales (comentarios sexuales, insinuaciones, proposiciones, etc.), así como



molestias de otros tipos (gestos obscenos, miradas impúdicas, silbidos, exhibición de material obsceno, exhibicionismo, etc.), siempre que generen las consecuencias recogidas en la anterior definición de las Comunidades Europeas (conducta indeseada, desagradable o molesta para el que la recibe, humillante, etc.). Se incluye a continuación una lista indicativa y no exhaustiva de conductas constitutivas de acoso sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, o por cualquier otro medio.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona, y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones de carácter sexual molestas, desagradables o humillantes.

A efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*, definiéndose por su parte el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Ambos tipos de acoso se consideran en todo caso discriminatorios, incluyéndose en la consideración de acto de discriminación por razón de sexo *“el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo”*.

- Acoso por razón de la orientación sexual y de género

En los conceptos de acoso y discriminación anteriormente referidos han de entenderse incluidos, en todo caso, aquellos ocasionados por motivos de diversidad sexual y de género. Así la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid definen el acoso discriminatorio como *“cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”*.



Por todo ello, siempre que en este procedimiento se haga referencia a una situación de acoso (laboral, sexual, etc.) se hallará incluido en su alcance el ocasionado como consecuencia de orientación sexual y/o identidad o expresión de género.

4. RESPONSABILIDADES

Toda la organización ha de estar vigilante ante actuaciones que puedan suponer maltrato o acoso, denunciándolas y evitando el encubrimiento tanto activo, como pasivo por inacción. Ésta ha de ser una obligación común a todos los trabajadores, y a todos los niveles jerárquicos.

En particular, cobra especial importancia la responsabilidad de los mandos de las unidades administrativas donde se producen estos hechos, en tanto en cuanto su posición les permite, en muchos casos, ser conocedores tempranos de estas situaciones así como poder actuar mediante la aplicación inmediata en su área de responsabilidad de las medidas organizativas y de gestión que frenen la evolución del acoso. De ahí la necesidad de que todo responsable, en el momento en que sospeche o tenga conocimiento de un posible caso de acoso, lo notifique de acuerdo a este procedimiento para que se pueda actuar a la mayor brevedad posible, evitando el agravamiento de la situación.

La responsabilidad de los máximos órganos directivos de la organización es asimismo primordial, siendo éstos los que han de transmitir a toda la estructura organizativa su apoyo claro y continuo a cualquier actuación de carácter preventivo frente a los riesgos psicosociales de origen laboral, estableciendo una política de tolerancia cero hacia toda situación de violencia, maltrato o acoso, y garantizando su cumplimiento.

5. PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Entendiendo la prevención como la premisa fundamental en este tipo de situaciones, la organización analizará en particular, y como parte de los riesgos psicosociales de los trabajadores municipales, el riesgo de acoso laboral, sexual y por razón de género o identidad sexual.

Asimismo se establecerán acciones dirigidas a los trabajadores y mandos, facilitando que todos los empleados conozcan el presente procedimiento, promoviendo estilos de mando adecuados con el fin de evitar posibles situaciones de acoso, y suministrando información periódica a toda la plantilla sobre cómo reconocer y actuar ante estos casos. Se impulsará la formación a todos los niveles en materias como asertividad y habilidades sociales, prevención del acoso, igualdad y diversidad de género, etc.

En particular, y siendo los superiores directos de los trabajadores quienes, por su cercanía a los mismos, conocimiento de las relaciones laborales de éstos, y capacidad inmediata de intervención en su ámbito de responsabilidad, pueden establecer medidas organizativas de primera línea para prevenir, detectar y reconducir situaciones de acoso, serán un colectivo de especial incidencia en la información y formación específica sobre este tipo de riesgos. Así, se incluirán en los planes de formación de dichos mandos acciones tales como seminarios y cursos sobre identificación precoz de síntomas de acoso, mediación, habilidades de gestión, etc.



6. RESOLUCIÓN INFORMAL DE CONFLICTOS

El acoso, en sus diferentes variantes, se configura como una situación de carácter complejo, que en ocasiones nace a raíz de conflictos puntuales en el ámbito de las relaciones laborales o personales, o por irregularidades en determinadas actuaciones de la organización, agravándose y cronificándose con el paso del tiempo hasta llegar al acoso propiamente dicho. En otras ocasiones puede iniciarse por malentendidos entre las partes. Por otro lado, la percepción personal de estos conflictos por parte del trabajador que los sufre tiene una elevada influencia en el desarrollo de la situación y su resolución.

Algunas de estas situaciones pueden resolverse en sus fases iniciales mediante actuaciones informales en las que el trabajador, mediante el diálogo directo con el individuo o grupo con el que se ha generado el conflicto, trate de buscar puntos de encuentro y soluciones a la situación.

En otras ocasiones puede ser necesario la participación y asesoramiento de un mediador, como tercera persona externa y objetiva a las partes en conflicto, y que facilite y canalice esa búsqueda de soluciones.

Así, como primera actuación en caso de una posible situación de acoso, se alienta a los afectados a que intenten resolverlas mediante estas vías informales de acción y evitando, en la medida de lo posible, la iniciación del procedimiento formal, que supone siempre la generación de mayores tensiones entre las partes dado su carácter oficial. En el caso de que para la resolución informal el trabajador afectado considere conveniente la presencia de un mediador, ésta se solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, actuando como tal uno de sus técnicos y garantizando en todo caso los principios de imparcialidad, independencia, y protección de la intimidad y privacidad de las partes.

Si el trabajador afectado por la situación de acoso no considerase procedente la resolución informal del conflicto, o intentada ésta no hubiera tenido éxito, podrá iniciar el procedimiento formal recogido a continuación, sin que ello sea excluyente para que pudiera emprender cualesquiera otras acciones externas (legales o de otro tipo) que juzgara oportunas.

7. PROCEDIMIENTO FORMAL: METODOLOGÍA

7.1. Iniciación del procedimiento y valoración inicial

El procedimiento se iniciará formalmente con la presentación, ante el Comité de Seguridad y Salud y con copia al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, del registro normalizado de notificación de acoso laboral / sexual recogido en el Anexo 9.2: Modelo de notificación de acoso laboral / sexual (SPRL-RG040), indicando en dicho registro los datos y hechos fundamentales de la denuncia.

Esta notificación podrá ser realizada directamente por el propio trabajador interesado, por su representante legal, por los Delegados de Prevención u otros representantes de los trabajadores, o por el responsable de la unidad administrativa que tuviera conocimiento del caso. Asimismo, si el Departamento de Personal o el Servicio de



Prevención de Riesgos Laborales tuvieran conocimiento fehaciente de un posible caso de acoso no notificado, podrán de oficio iniciar el procedimiento.

Una vez recibida la notificación, en el plazo máximo de siete días hábiles se convocará sesión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, en la cual se analizarán los datos notificados y aquellos otros que pudieran haberse recabado adicionalmente y en el ejercicio de las funciones de los miembros del Comité y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (por ejemplo, en su labor de evaluación de la situación o de mediación si ésta se hubiera producido). En función de estos datos se procederá en el seno del Comité de Seguridad y Salud al acuerdo de admisión (si hay indicios de un posible caso de acoso o, en su caso, de maltrato psicológico y que pudieran recomendar la continuación del procedimiento desde un punto de vista preventivo) o denegación de la denuncia (por no cumplir los criterios y requisitos recogidos en el procedimiento).

Si habiendo finalizado el plazo de convocatoria del Comité de Seguridad y Salud ésta no se hubiera producido, se habrá de considerar admitida la denuncia por silencio administrativo positivo.

Todos los plazos establecidos en este procedimiento, y en sus diversas fases, podrán ser modificados justificadamente si las circunstancias así lo recomendasen (por ejemplo, periodos vacacionales de las partes implicadas, complejidad del caso, etc.), y sin que en ningún caso se prolonguen más tiempo del estrictamente necesario.

7.2. Comité Investigador

Si se considera procedente admitir a trámite la denuncia de acoso, se notificará al Comité Investigador que deberá reunirse en el plazo máximo de siete días hábiles. La composición del mismo se determina en el Anexo 9.1: Composición del Comité Investigador.

Serán de aplicación a los miembros del Comité las normas sobre abstención y recusación establecidas la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común.

El Comité Investigador tendrá potestad y autoridad para la petición de informes, documentos y la obtención directa de información (entrevistas a los implicados, testigos, etc.) que se consideren necesarias para investigar los hechos denunciados. Estas pruebas documentales y/o testificales deberán ser justificadas, realizarse con las garantías necesarias de discreción, independencia, imparcialidad y protección de la intimidad para todas las partes implicadas, y de manera que supongan el menor impacto posible en el ámbito laboral o personal de los involucrados en la investigación.

Todo el personal del Ayuntamiento de Valdemoro estará obligado a colaborar con el Comité Investigador y con el instructor de la investigación.

Las decisiones del Comité se resolverán por acuerdo de la mayoría de sus miembros en votación, teniendo a estos efectos todos sus componentes el mismo valor decisorio. Los informes del Comité incluirán las valoraciones individuales, a favor o en contra de las medidas acordadas, de aquellos miembros que así lo soliciten.



El Comité podrá requerir la asistencia de asesores especialistas, cuando así lo justifique el caso concreto, tanto internos a la organización como externos (por ejemplo, del servicio de intermediación laboral del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo). Estos asesores tendrán voz pero no voto a efectos de las decisiones que en el seno del Comité se debatan.

7.3. Informe preliminar y alegaciones

El Comité Investigador procederá a analizar los datos de que se dispongan o se hayan recabado, elaborando informe preliminar en el plazo máximo de diez días hábiles desde su constitución en el que se determinen justificadamente los siguientes términos:

- la existencia o no de la situación de acoso denunciada
- en su caso, la existencia de otras situaciones que, sin ser constitutivas de acoso laboral / sexual, sean encuadradas dentro de riesgos de origen psicosocial y sobre los que sea necesario actuar
- en su caso, las medidas organizativas y/o técnicas propuestas para resolver las situaciones anteriores
- en su caso, la propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de las presuntas faltas cometidas por cualquiera de las partes implicadas

De dicho informe preliminar de investigación se emitirá copia a las partes implicadas y al Comité de Seguridad y Salud.

En este informe preliminar se establecerá un plazo de siete días hábiles para que las partes puedan presentar las alegaciones que consideren convenientes a sus intereses, pudiendo aportar aquellos documentos o pruebas que las avalen. Asimismo, se permitirá al Comité de Seguridad y Salud la presentación de alegaciones que serán estudiadas y tenidas en cuenta.

7.4. Informe definitivo y ejecución de medidas

Finalizado este plazo de alegaciones, el Comité Investigador realizará informe definitivo en un plazo no superior a cinco días hábiles corroborando los términos del informe preliminar o modificándolos justificadamente en función de las alegaciones presentadas. Dicho informe definitivo se notificará a todas las partes anteriormente referenciadas.

De acuerdo al informe definitivo, el Departamento de Personal procederá a realizar las gestiones necesarias con los Servicios correspondientes para proceder a la ejecución de las medidas propuestas a la mayor brevedad posible.

Todos los Servicios implicados estarán obligados a colaborar en la adopción de dichas medidas.

Las partes implicadas podrán ejercitar aquellas otras acciones que en el ejercicio de sus derechos consideren convenientes para la defensa de sus intereses.



7.5. Seguimiento

Como medida de seguimiento de la adecuación de las medidas establecidas, los servicios responsables de su ejecución deberán emitir informe en un plazo razonable tras la implantación de las mismas (sean medidas organizativas o técnicas) exponiendo su efectividad, acogida por el trabajador afectado, y la resolución o en su caso persistencia de la situación de acoso laboral.

Este informe se enviará al Departamento de Personal y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, quienes podrán solicitar información adicional y asesorar al respecto del desarrollo de las medidas.

Se informará puntualmente al Comité de Seguridad y Salud de la evolución del caso.

7.6. Resolución del procedimiento por renuncia

Si en cualquier momento del procedimiento se procediera a solicitar su resolución por renuncia del trabajador afectado o de la parte denunciante, se procederá a valoración por parte del Comité Investigador o del órgano que en ese momento estuviera tramitando el procedimiento, quien tendrá potestad para resolver o continuar las actuaciones de acuerdo a los indicios o hechos de los que hubiera tenido conocimiento y de las consecuencias que para las partes o terceras personas pudieran tener dicha resolución, siempre buscando el mayor bien.

7.7. Garantías del procedimiento y protección de datos

El procedimiento se realizará con las garantías necesarias de independencia, imparcialidad y protección de la intimidad para todas las partes implicadas, y de manera que supongan el menor impacto posible en el ámbito laboral o personal de los involucrados en la investigación. La notificación de una situación de posible acoso laboral / sexual por parte del afectado, de su representante, o de los Delegados de Prevención u otros representantes de los trabajadores, no podrá suponer en ningún caso, ni a futuro, la ejecución de acciones que supongan perjuicios o represalias de ninguna clase hacia el afectado o los notificantes, todo ello sin menoscabo de las responsabilidades disciplinarias en que pudieran incurrir por falsos testimonios u otros hechos sancionables.

En particular, y dada la delicada naturaleza de los hechos investigados en una posible situación de acoso laboral y/o sexual, con el fin de evitar perjuicios a las partes implicadas (por ejemplo en su prestigio, relaciones profesionales y/o personales) se pondrá especial cuidado en el mantenimiento del sigilo profesional por todos los involucrados en este procedimiento, desarrollando todas las actuaciones con la mayor discreción.

Asimismo, todas las actuaciones anteriormente referidas se realizarán garantizando la protección de datos de carácter personal según lo dispuesto en la legislación vigente al efecto.



El incumplimiento de los deberes de sigilo profesional, confidencialidad y protección de datos por cualquiera de las partes, órganos o personas involucrados en este procedimiento dará lugar a las responsabilidades disciplinarias correspondientes.

8. RESUMEN DE ACTUACIONES

Iniciación del procedimiento y valoración inicial

1. Puede iniciarlo el trabajador afectado, su representante legal, Delegados de Prevención o representantes de personal, responsable de la unidad administrativa que tuviera conocimiento del caso, o de oficio el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o el Departamento de Personal.
2. Se inicia con el modelo normalizado adjunto en el anexo, dirigido al Comité de Seguridad y Salud y con copia al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
3. El Comité de Seguridad y Salud se reúne y acuerda la admisión o denegación a trámite de la denuncia. Plazo: 7 días hábiles.

Investigación por el Comité Investigador

1. Admitida a trámite la notificación de acoso laboral / sexual, se reúne el Comité Investigador. Plazo: 7 días hábiles.
2. Se recaban datos y pruebas.
3. Se emite informe preliminar. Plazo: 10 días hábiles. Copia a implicados y Comité de Seguridad y Salud.
4. Admisión de alegaciones de las partes y del Comité de Seguridad y Salud. Plazo: 7 días hábiles.
5. Se emite informe definitivo. Plazo: 5 días hábiles. Copia a implicados y Comité de Seguridad y Salud.

Ejecución de medidas y seguimiento

1. Recibido el informe definitivo por el Departamento de Personal, se gestionan la ejecución de las medidas propuestas con los Servicios afectados.
2. Se informa puntualmente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y al Departamento de Personal de la evolución de la ejecución de las medidas por los servicios responsables.
3. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Departamento de Personal podrán asesorar técnicamente sobre las medidas propuestas y su desarrollo.

Los plazos podrán ser modificados justificadamente si las circunstancias lo requiriesen.



9. ANEXOS

9.1. Composición del Comité Investigador

El Comité Investigador será nombrado por el Alcalde-Presidente y estará compuesto por los siguientes miembros, en igualdad de condiciones de voto:

- El Responsable (o un técnico en el que se delegue) del Departamento de Personal, actuando como Presidente del Comité (convocatoria de reuniones, dirección de la Secretaría administrativa del Comité, moderador, etc.).
- Un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un Técnico Jurídico o, en su defecto, Técnico de Administración General.
- Dos representantes de la Administración nombrados por el Alcalde-Presidente.
- Dos Delegados de Prevención, nombrados por mayoría por y entre dichos miembros en el Comité de Seguridad y Salud.
- Personal administrativo que actuará como Secretaría del Comité (levantamiento de actas, apoyo administrativo, etc.), sin voz ni voto.

Pudiendo asistir asesores especialistas si así se decidiera en su seno, por acuerdo de la mayoría, y con voz pero sin voto, en casos justificados por el proceso particular que se investiga.

9.2. Registro de notificación de acoso laboral

Ver documento código SPRL-RG040