

RESUMEN POR CAPÍTULOS**ALTA EN GASTOS**

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE (euros)
CUATRO	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.120.135,36
	TOTAL ALTAS EN GASTOS	4.120.135,36

ALTA EN INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE (euros)
OCHO	ACTIVOS FINANCIEROS	4.120.135,36
	TOTAL ALTAS EN INGRESOS	4.120.135,36

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 177, en relación con el 169, del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y concordantes del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, los expedientes aprobados inicialmente se expondrán al público por QUINCE DÍAS, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar las reclamaciones que consideren oportunas. Si no se presentasen, los acuerdos se considerarán definitivamente aprobados.

A tales efectos, los expedientes administrativos podrán ser examinados en la página web municipal o directamente a través de la siguiente dirección:

<https://www.laspalmasgc.es/es/ayuntamiento/presupuestos/page/>

En Las Palmas de Gran Canaria, a treinta y uno de julio de dos mil veintiséis.

LA SECRETARIA GENERAL DEL PLENO, María Mercedes Contreras Fernández.

1.640.356

**Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización,
Recursos Humanos y Aguas**

Concejalía Delegada de Recursos Humanos

Dirección General de Recursos Humanos

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

2.567

En ejecución de lo establecido en los artículos 43 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos, número 2026-26936, de 30 de julio, por la que se aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

“Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos por la que se aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Durante el año 2025, la Dirección General de Recursos Humanos impulsa la actualización de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, existentes en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, los cuales habían sido aprobados, respectivamente, por resoluciones de la Directora General de Administración Pública número 46186/2020 y número 46187/2020 de 22 de diciembre de 2020.

SEGUNDO. Con fecha 15 de abril de 2026, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria aprueba el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA”.

TERCERO. Con fecha 4 de mayo de 2026, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria emite certificación de la aprobación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

a) Normativa aplicable

- Constitución Española de 1978.
- 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.
- 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.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso de 2019 y su complemento de la R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de régimen local (TRRL).
- Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias (LMC).

- Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (ROGA).

b) Consideraciones Jurídicas

I. Análisis de la cuestión planteada

Las conductas como el abuso verbal, la intimidación, las amenazas y humillaciones, la violencia física, la atención sexual no deseada o la discriminación por razón de sexo u origen, entre otras, son conductas inapropiadas en el trabajo que pueden dar lugar a situaciones de acoso psicológico, o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el acoso moral y sexual, u otras formas de violencia (en adelante, acoso laboral, sexual y por cualquier otro tipo de discriminación), que constituyen un riesgo para la salud y un atentado a los derechos fundamentales, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad física y moral de las personas.

En base a todo lo anterior, se hace necesario contar con un único protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria que incluya todas sus manifestaciones: acoso moral, laboral o psicológico; sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, siendo su objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten y procedimientos que ayuden a resolverlo en caso de que se produzcan.

II. De la competencia del órgano para resolver

Corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos, al amparo del Acuerdo por el que se establece el régimen de delegaciones de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 1 de febrero de 2024, modificado y compilado por Acuerdo de 6 de junio de 2024 (BOP de Las Palmas número 73, de 14 de junio de 2024), así como del Decreto del alcalde número 21615/2015, de 9 de julio, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno de la Ciudad, en los concejales de gobierno, concejales delegados, concejales-presidentes de distrito y personal directivo (coordinadores y directores generales), modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 10201/2026, de 27 de marzo, en ambos casos en el marco, con carácter general, del Decreto de la alcaldesa número 26777/2023, de 26 de junio, por el que se establece la estructura orgánica superior y directiva de las Áreas de Gobierno, se procede a la designación y nombramiento de los titulares de las mismas y de las Concejalías Delegadas y marco legal de funciones de estos, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12215/2026, de 13 de abril y, con carácter particular, del Decreto de la alcaldesa número 28121/2023, de fecha 12 de julio, por el que se establecen los ámbitos materiales, sectores funcionales y la estructura organizativa del Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12313/2026, de 14 de abril.

Por ello, a la vista de los antecedentes y fundamentos de derecho expuestos, esta Dirección General de Recursos Humanos, en el ejercicio de las atribuciones que tiene conferidas,

RESUELVE

Primero. Aprobar el “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria” que se incorpora como ANEXO al presente documento y forma parte integrante del mismo.

Segundo. Publicar el “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria” en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Tercero. Dejar sin efecto los protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, existentes en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobados respectivamente, por resoluciones de la Directora General de Administración Pública número 46186/2020 y número 46187/2020 de 22 de diciembre de 2020, a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo.

Régimen de recursos.

PERSONAL FUNCIONARIO: Contra el acto expreso que se le notifica, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, **RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO** ante la plaza judicial que por reparto corresponda de la Sección de lo Contencioso Administrativo del Tribunal de Instancia de Las Palmas de Gran Canaria, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al recurso contencioso-administrativo, contra este acto expreso, podrá interponerse **RECURSO DE REPOSICIÓN**, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, contado desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 124.2 de la Ley 39/2015, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de UN MES. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, el recurso se entenderá desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso administrativo en el plazo de SEIS MESES, contados a partir del día siguiente a aquel en que el recurso de reposición se entienda desestimado.

PERSONAL LABORAL: Contra el acto expreso que se le notifica, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer **DEMANDA** ante la plaza judicial que por reparto corresponda de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Las Palmas de Gran Canaria, en el plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de la recepción de su notificación, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, y 59 del 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.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria. La Directora General de Recursos Humanos (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

Dada con la intervención del Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 28 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Las Palmas de Gran Canaria. El Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria (Por delegación, Resolución nº 2656 de 30/01/2017). El Oficial Mayor, Domingo Arias Rodríguez.

Este acto administrativo ha sido **PROPUESTO** de conformidad con lo establecido en el artículo 8.7.a) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en Las Palmas de Gran Canaria, La Jefa de Servicio de Recursos Humanos (por Encomienda, Resolución 29601/2024, de 22 de julio) La Jefa de Sección de Organización y Ordenación de los Recursos Humanos, María Isabel Tavío Hinestrosa.”

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

Exposición de motivos.

Las conductas como el abuso verbal, la intimidación, las amenazas y humillaciones, la violencia física, la atención sexual no deseada o la discriminación por razón de sexo u origen, entre otras, son conductas inapropiadas en el trabajo que pueden dar lugar a situaciones de acoso psicológico, o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el acoso moral y sexual, u otras formas de violencia (en adelante, acoso laboral, sexual y por cualquier otro tipo de discriminación), que constituyen un riesgo para la salud y un atentado a los derechos fundamentales, a la dignidad, a la intimidad y a la integridad física y moral de las personas.

Los anteriores son derechos contemplados por la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, y de los que se deriva el compromiso de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso psicológico, sexual o cualquier otra forma de conducta ofensiva, discriminatoria o abusiva que pueda darse en el entorno laboral de este Ayuntamiento.

La obligación por parte del empresario de actuar frente al acoso psicológico viene implícita en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante, LPRL. El derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo obliga al empresario a proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, incluyendo los de índole psicosocial, entre los que se encuentran la violencia y el acoso en el trabajo.

El presente Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, se fundamenta en el artículo 10 de la Constitución Española, que reconoce la dignidad inherente al ser humano, el artículo 14, que prohíbe todo tipo de discriminación, y el artículo 15, que reconoce el derecho a la integridad física y moral.

En este sentido, el presente Protocolo trata de garantizar una protección eficaz de los empleados públicos municipales, atendiendo a los derechos recogidos en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria que en su artículo 2.4. dispone que al personal al servicio de la Administración local le serán de aplicación los preceptos contenidos en esta Ley en aquellos aspectos no reservados a la legislación básica del Estado o al desarrollo reglamentario de su autonomía organizativa; 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 que en su artículo 14.h recoge el derecho al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estableciendo en el artículo 95 como falta muy grave, entre otros, el acoso laboral; y el 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 que en su artículo 4.1.e) recoge análogos derechos y en su artículo 54 establece el despido disciplinario por incumplimiento contractual por razón de acoso, entre otros.

Para dicha protección eficaz de los empleados en su entorno laboral se continúa garantizando la efectividad de la aplicación de la LPRL, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También se ha observado atentamente la legislación internacional en la materia, fundamentalmente el Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso de 2019 y su complemento de la R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

Asimismo, de conformidad con las obligaciones derivadas del ordenamiento jurídico vigente, el presente Protocolo incorpora expresamente la normativa relativa a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. En particular,

se tiene en cuenta lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que establece la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de este colectivo, incluyendo un protocolo específico de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Igualmente, se toma en consideración lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que impone a las Administraciones Públicas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo, así como de establecer procedimientos específicos para su prevención, detección, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas, junto con la obligación de formación y sensibilización del personal.

Por último, dada la trascendencia en la intimidad de los trabajadores de la materia sobre la que versa el presente Protocolo, se han reforzado los mecanismos de confidencialidad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El contenido de este Protocolo tiene como objetivo promover un entorno igualitario y libre de discriminación, en coherencia con los principios de respeto y equidad en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. De esta manera, se ha utilizado un lenguaje inclusivo, evitando opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes; no obstante, ocasionalmente se ha utilizado el género masculino como convención lingüística para referirse a colectivos integrados por personas de cualquier género, por criterio de técnica legislativa. Este uso debe interpretarse de manera inclusiva, sin exclusión de ninguna identidad o género.

El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria reconoce y declara la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, manifestando como principio básico de actuación el derecho de las empleadas y los empleados públicos municipales a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

Con el fin de asegurar que toda la plantilla municipal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas empleadas a recibir un trato respetuoso y digno.

Es por ello que el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención y tratamiento de las posibles situaciones de acoso moral y otros que puedan darse en el ámbito laboral y que puedan representar un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Este compromiso se traduce en los siguientes puntos:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso y de violencia laboral provenga de quien provenga.
- Desarrollar acciones de formación y sensibilización dirigidas a todo el personal, incluidos cargos públicos y personal directivo.
- Asegurar la difusión efectiva del Protocolo mediante acciones activas de comunicación, más allá de su mera publicación en intranet.

- No ignorar las quejas o comunicaciones de los casos de acoso y de violencia laboral, en cualquiera de sus modalidades, que se puedan producir en la corporación. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a presentar queja si se producen las situaciones o casos descritos.

- Garantizar procedimientos accesibles, confidenciales y eficaces para la denuncia y atención de situaciones de acoso.

- Recibir y tramitar de forma rigurosa y lo más rápida posible, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas o comunicaciones que pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas o comunicaciones, ni contra aquellas que participen en su proceso de gestión, siempre y cuando se actúe de buena fe.

- Tomar medidas para intentar evitar que las situaciones de acoso y/o de violencia laboral se produzcan o se mantengan, como aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y la cultura preventiva. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos o unidades de la corporación y entre personas de la misma.

- Negociar dichas medidas con la representación legal de las personas trabajadoras.

- Evaluar periódicamente la eficacia del Protocolo y adoptar medidas de mejora continua.

Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, el Ayuntamiento asume adicionalmente los siguientes compromisos:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral.

- Implantar medidas específicas de prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia contra este colectivo.

Para la consecución efectiva de este compromiso, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria exige de todas y cada una de las personas que integran su organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar, a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (subcontratas, empresas proveedoras, etc.), con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a través de los canales establecidos al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

En base a todo lo anterior, se hace necesario contar con un único protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria que incluya todas sus manifestaciones: acoso moral, laboral o psicológico; sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, siendo su objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten y procedimientos que ayuden a resolverlo en caso de que se produzcan.

Asimismo, se elabora este nuevo protocolo que incorpora la constitución de la Comisión Técnica de Valoración e Investigación del acoso laboral, sexual y por cualquier otro tipo de discriminación, en adelante CTVAL, creada para atender las denuncias por presunto acoso en el entorno laboral. La CTVAL se constituye como el único

órgano competente para la instrucción del procedimiento. Con ello, el presente Protocolo pretende acercarse a las víctimas, facilitándoles la denuncia al establecer un sencillo buzón de correo electrónico con todas las garantías de confidencialidad.

En Las Palmas de Gran Canaria, a treinta y uno de julio de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

SECCIÓN I: MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

SECCIÓN II: ASPECTOS GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Artículo 3. Ámbito subjetivo.

Artículo 4. Competencia orgánica.

Artículo 5. Régimen jurídico.

Artículo 6. Protección de datos de carácter personal.

Artículo 7. Deber de sigilo profesional.

Artículo 8. Principios rectores y criterios de actuación.

SECCIÓN III: COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN (CTVAL)

Artículo 9. Naturaleza y finalidad.

Artículo 10. Composición.

Artículo 11. Constitución de la CTVAL.

Artículo 12. Régimen de funcionamiento.

Artículo 13. Funciones.

Artículo 14. Memoria anual de actuaciones.

SECCIÓN IV: ACTUACIONES.

• SUBSECCIÓN 1ª: INICIO: COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE PRESUNTO ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

Artículo 15. Denuncia.

Artículo 16. Subsanación.

Artículo 17. Inicio del procedimiento.

• SUBSECCIÓN 2ª.: TRAMITACIÓN DE LA COMUNICACIÓN. VALORACIÓN INICIAL.

Artículo 18. Primera sesión de la CTVAL.

Artículo 19. Periodo de información o actuaciones previas.

• SUBSECCIÓN 3ª.: ADMISIÓN A TRÁMITE.

Artículo 20. Admisión a trámite.

Artículo 21. Medidas cautelares.

Artículo 22. Inicio del procedimiento de valoración o investigación.

Artículo 23. Entrevistas.

• SUBSECCIÓN 4ª.: FINALIZACIÓN.

Artículo 24. Informe de investigación.

Artículo 25. Notificación de la CTVAL al órgano gestor.

Artículo 26. Actuaciones del órgano gestor.

Artículo 27. Custodia del expediente.

• SUBSECCIÓN 5ª.: EJECUCIÓN DE MEDIDAS ACORDADAS.

Artículo 28. Ejecución de medidas acordadas.

Artículo 29. Revisión e interpretación del Protocolo.

ANEXO I: FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN.

ANEXO II: ELEMENTOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.

ANEXO III: CRITERIOS PARA LA ADMISIÓN A TRÁMITE DEL PROTOCOLO.

ANEXO IV: CONCEPTO DE ACOSO.

ANEXO V: MODELOS.

1) SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

2) DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL.

3) COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.

4) CONSENTIMIENTO PARA LA GRABACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS POR LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN.

Sección I. Medidas de prevención frente al acoso laboral, sexual y por cualquier otro tipo de discriminación

La prevención de unas conductas inaceptables, como son las conductas de acoso laboral, sexual y por cualquier otro tipo de discriminación deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria deberá impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso laboral o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y el acoso moral y sexual y, en su caso, garantizar que se apliquen los procedimientos sancionadores oportunos, a través de las siguientes medidas.

El presente Protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

La difusión se llevará a cabo a través de intranet o de otros medios de comunicación, entre los que se incluyen:

- Documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo, sus principales características y el acceso a la página web en la que podrá ser consultado y descargado.

- Difusión del Protocolo a través del correo electrónico mailing.

- Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.

- Campañas de sensibilización periódicas, previa consulta con las organizaciones sindicales.

- Formación a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal) sobre este Protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este Protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas.

Por otra parte, se establecen otras medidas como las siguientes:

- Elaboración de estadísticas, desagregadas por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas, así como la elaboración de estudios de cómo afecta a la carrera, al nivel administrativo o categoría laboral de las víctimas y a su promoción.

- Realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, que permitan detectar aspectos de la organización del trabajo que pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso psicológico en el trabajo.

- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Protocolo.

Sección II. Aspectos generales

Artículo 1. Objeto.

1. A través del presente instrumento se establece un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, el Protocolo) en cualquiera de sus formas: acoso psicológico, o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y el acoso moral y sexual (en adelante, acoso laboral, sexual o cualquier otro tipo de discriminación).

2. El Anexo IV de este Protocolo recoge el concepto y definición de los diferentes tipos de acoso.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Podrán ser objeto de denuncia a través del presente Protocolo las conductas de presunto acoso que se estén desarrollando en el momento de presentación de la denuncia o, como máximo, que se hubieran producido en el año anterior a la fecha de presentación.

Artículo 3. Ámbito subjetivo.

1. El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y sus organismos autónomos, con independencia del vínculo jurídico que ostenten, así como a todo el personal que preste servicios en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza. Se aplicará también al personal titular de los órganos superiores y directivos en los referidos ámbitos.

2. En el caso de los organismos autónomos y del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, la aplicación del presente Protocolo, la tramitación del procedimiento, la composición de la Comisión Técnica de Valoración e Investigación, así como las actuaciones derivadas de los acuerdos de ésta corresponderá al propio organismo, que actuará con plena autonomía organizativa y funcional, constituyendo la CTVAL en su propio ámbito.

3. Cuando en el presunto acoso esté implicado, ya sea como denunciante o como denunciado/a, personal de otras administraciones públicas o de empresas externas contratadas, o trabajadores/as autónomos/as, o estudiantes en prácticas, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, en virtud del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario establecido en el R. D. 171/2004, para poder abordar la situación detectada de forma coordinada y satisfactoria para todas las personas implicadas.

Artículo 4. Competencia orgánica.

A los efectos del presente Protocolo se entiende por:

a) Órgano receptor: la Dirección General de Recursos Humanos ha de recibir y dar cauce a las denuncias que se presenten por parte del personal municipal.

b) Órgano gestor: la Dirección General de Recursos Humanos ha de constituir la Comisión Técnica de Valoración e Investigación (CTVAL), darle soporte técnico y material y ha de llevar a cabo, o en su caso, impulsar, las actuaciones derivadas de los acuerdos de la CTVAL.

En los organismos autónomos, serán órganos receptores y gestores los órganos administrativos que tengan competencias en materia de gestión de personal. En el caso del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, tanto el órgano receptor como el órgano gestor será el/la Gerente del mencionado Órgano Especial de Administración.

c) CTVAL: Comisión Técnica encargada de investigar y valorar las denuncias presentadas.

Artículo 5. Régimen jurídico.

La actuación del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en este Protocolo y, en aquellos preceptos que indique el Protocolo, al procedimiento administrativo común establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 6. Confidencialidad y protección de datos de carácter personal.

1. Se garantizará en todo caso la confidencialidad y la protección de datos de carácter personal en los términos legalmente previstos en todas las actuaciones a realizar, documentos a confeccionar y expedientes, de conformidad con Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. La Dirección General de Recursos Humanos asumirá los deberes derivados de la responsabilidad de protección de datos de carácter personal.

3. Se garantizará la custodia segura de los expedientes, habilitando al efecto los medios materiales y técnicos necesarios. Los expedientes deberán archivar de forma absolutamente independiente a los expedientes relativos a la vida laboral y custodiarse adoptándose las medidas de seguridad pertinentes para impedir el libre acceso.

4. Las grabaciones que en su caso se hubieren realizado serán depositadas y custodiadas por el órgano competente en la forma y con las garantías que se determinen, debiendo conservarse las mismas durante cinco años desde la resolución del expediente.

5. No podrá destruirse ningún archivo de audio sin que conste en el correspondiente expediente la transcripción literal de su contenido y la firma de las personas intervinientes, así como de quienes ejercieron la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Técnica de Valoración e Investigación.

Artículo 7. Deber de sigilo profesional.

1. Todas las autoridades y el personal al servicio del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria que intervengan directa o indirectamente en el ámbito de este Protocolo estarán sujetos al deber de sigilo profesional en todo momento, desde que tuvieren conocimiento de la información dimanante de los expedientes y con posterioridad incluso a la extinción del vínculo jurídico con la Administración, no pudiendo en ningún caso revelar el contenido de las actuaciones e informaciones recibidas, salvo que concurra deber público inexcusable.

2. Ninguna autoridad, personal al servicio del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, miembro de la CTVAL u órgano que haya intervenido en la instrucción de cualquier expediente en base al presente Protocolo podrá conservar, custodiar o mantener documentación relativa a los expedientes de investigación, ni acceder por dicha condición, a los expedientes ya concluidos y archivados.

La custodia y conservación de los expedientes concluidos y archivados corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 8. Principios rectores y criterios de actuación.

Las actuaciones del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en los supuestos de denuncias por acoso en el entorno laboral se ajustarán a los principios siguientes:

1.º) Deber de denuncia: cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de su superior jerárquico los casos de posible acoso de los que tenga conocimiento.

En caso de que la persona presuntamente acosadora sea su superior jerárquico, deberá ponerlo en conocimiento del superior jerárquico de esta.

2.º) Deber de respuesta: las personas afectadas por una situación de acoso tendrán derecho a obtener respuesta, siempre que exista constancia de su denuncia. Toda persona con responsabilidad pública tiene la obligación de prestar atención y de tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.

3.º) Derecho de acciones administrativas y judiciales: la aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley. El ejercicio de acciones administrativas o judiciales no impedirá la interposición de denuncia con la finalidad de activar el correspondiente Protocolo de actuación.

4.º) Obligación de colaboración: el personal al servicio del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria tendrá la obligación de colaborar con la CTVAL para el desarrollo de sus funciones.

5.º) Garantía de contradicción: el procedimiento garantizará una audiencia imparcial y posibilitará que ambas partes puedan acceder al procedimiento con el objetivo de hacer valer libremente sus pretensiones.

6.º) Garantía de respeto y protección: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.

7.º) Garantía de diligencia y celeridad: la tramitación del procedimiento ha de ser ágil y rápida y se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, evitando que la persona denunciante tenga que relatar los hechos en varias ocasiones.

8.º) Garantía de indemnidad: no se permiten expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia o participen de otro modo en un procedimiento sobre posible acoso en el entorno laboral en los términos previstos en la normativa aplicable.

9.ª) Garantía de defensa: la persona denunciante y la persona denunciada tendrán acceso, en los términos previstos por la normativa, a cuanta documentación le permita una adecuada defensa.

10.ª) Coordinación de actividades empresariales: en aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1.º. Cuando en un mismo centro de trabajo presten servicios conjuntamente personal adscrito al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria con personal de otras Administraciones Públicas, así como con empresas externas contratadas por la Administración, se informará a las mismas de la existencia del presente Protocolo.

2.º. Cuando se produzca un supuesto de acoso entre personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo y personal de otras Administraciones Públicas o de empresas externas contratadas, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial establecidos en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Sección III. Comisión Técnica de Valoración e Investigación

Artículo 9. Naturaleza, finalidad y régimen jurídico.

1. Se constituye la Comisión Técnica de Valoración e Investigación de acoso laboral, sexual y por otro tipo de discriminaciones (en adelante, CTVAL) del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria como órgano colegiado adscrito a la Dirección General de Recursos Humanos. Este órgano será responsable de gestionar y tramitar los casos de presunto acoso laboral dentro de su ámbito de competencia.

La Dirección General de Recursos Humanos garantizará que las actuaciones de la CTVAL sean independientes, respetando la normativa vigente.

2. La CTVAL tendrá vigencia por un año natural prorrogable por otro.

3. En cuanto al régimen jurídico de la CTVAL, al tratarse de un órgano colegiado, le será de aplicación las disposiciones contenidas en la Sección 3 del Capítulo II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 10. Composición.

1. La CTVAL tendrá carácter paritario y estará compuesta:

- Presidencia: persona designada por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos.

- Secretaría: persona designada por la Dirección General de Recursos Humanos.

- Vocal con representación sindical: dos Delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales, uno de personal funcionario y otro de personal laboral, pertenecientes ambos al Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Cada Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales actuará respectivamente en los procedimientos en los que la persona denunciante sea personal funcionario y los procedimientos en los que la persona denunciante sea personal laboral.

- Vocal representante de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

- Vocal del Comité de Seguridad y Salud en representación de la Administración.

2. Cuando se trate de una denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, por identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales, a la composición de la CTVAL, se añadirá un miembro más, en concreto, un vocal asesor confidencial con formación específica en la materia.

En dichos casos, la denuncia será transmitida a la persona asesora confidencial, la cual, tras su análisis, y, en su caso, previa cita con la persona denunciante, emitirá un informe inicial de valoración de la denuncia. Su labor será orientativa, preventiva y de acompañamiento; no obstante, si dicho informe apreciara la inexistencia de una motivación por razón de sexo o por identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales, el procedimiento continuará conociéndose por la CTVAL sin la participación de la persona asesora confidencial.

3. Todos los miembros de la CTVAL participarán en sus sesiones con voz y voto.

4. Excepcionalmente, la CTVAL podrá incorporar asesores externos cuando sea preciso para el desarrollo de sus funciones; se requerirá personas con perfil técnico o expertas en materia de salud y seguridad en el trabajo, resolución de conflictos, igualdad, mediación u otras materias vinculadas. La decisión deberá ser motivada y pertinente. Estos asesores tendrán voz, pero no voto.

5. Los miembros de la CTVAL, junto con la resolución de su nombramiento, recibirán:

a) El Compromiso de confidencialidad (Anexo V, Documento 3), que deberán firmar.

b) Una formación certificada sobre acoso en el entorno laboral.

6. En relación al apartado 5.b) de este artículo, la formación se incluirá en la programación formativa del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

El módulo no será inferior a 50 horas de contenido eminentemente práctico y versará sobre modalidades de acoso en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones que en su caso se dicten para prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso y para que, en caso de que ocurran, poder evaluarlos y adoptar medidas correctoras y de protección que correspondan, formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.

La formación preverá sistemas de evaluación que garanticen su superación y la adecuada preparación del personal asistente.

7. En relación al apartado 2 de este artículo, dada la cualificación específica que se precisa, se diseñará, conjuntamente con la Dirección General de Igualdad, los contenidos formativos que deban recibir las personas que vayan a ser nombradas asesoras confidenciales, incluyéndose esta formación en la programación formativa del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

El módulo no será inferior a 100 horas de duración, tendrá contenido eminentemente práctico y versará sobre las siguientes materias: igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual, acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo, protocolo de actuación del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, procedimientos o instrucciones que en su caso se dicten para prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, técnicas específicas para evaluar y adoptar medidas correctoras y de protección que correspondan, formación en atención psicológica a las víctimas, habilidades comunicativas y de resolución de conflictos. La formación preverá sistemas de evaluación que garanticen su superación y la adecuada preparación del personal asistente.

Artículo 11. Constitución de la CTVAL.

1. En el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente Protocolo, se realizará el nombramiento de los miembros de la CTVAL.

2. Para los periodos sucesivos, entendidos por años naturales, la Resolución de nombramiento de los miembros de la CTVAL (y de los suplentes) se realizará en el mes de enero.

3. La Dirección General de Recursos Humanos realizará, mediante Resolución, el nombramiento de dichos miembros, titulares y suplentes de la CTVAL, así como sus posibles modificaciones.

Artículo 12. Régimen de funcionamiento.

1. Los miembros de la CTVAL estarán sujetos al régimen de abstención y recusación regulado en la Ley 40/2015. Los supuestos de abstención y de recusación deberán resolverse por el órgano gestor, a propuesta de la CTVAL.

La suplencia de los miembros de la CTVAL operará en caso de vacante, ausencia o enfermedad y recusación o abstención. Se entenderá por ausencia prolongada, debidamente justificada, aquella que dure más de diez días naturales seguidos, de forma que no se paralice la tramitación ante este tipo de eventualidad. Asimismo, la suplencia operará por necesidades del servicio debidamente acreditadas.

2. Para la válida constitución de la CTVAL a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, de la Presidencia, la Secretaría y la de, al menos, dos vocales.

Cuando se trate de una CTVAL por acoso sexual, por razón de sexo, por identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales se requerirá, además, la asistencia del vocal asesor/a confidencial.

3. Los miembros que discrepen del acuerdo mayoritario en cualquiera de las resoluciones de la CTVAL podrán formular voto particular por escrito en el plazo de dos días, expresando el sentido de su voto y los motivos que lo justifican. El voto particular se incorporará al acta.

4. Las sesiones de la CTVAL se podrán celebrar tanto de forma presencial como a través de videoconferencia.

5. Las convocatorias de las sesiones de la CTVAL serán remitidas a sus miembros de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley 40/2015.

6. Los miembros de la CTVAL utilizarán los recursos tecnológicos corporativos disponibles de las unidades administrativas de las que formen parte (correos electrónicos; portafirmas; Experta; etc.), dejando constancia de su actuación como miembro de la CTVAL.

7. La CTVAL que comenzara a investigar y valorar los expedientes continuará sus funciones únicamente respecto a estos, aunque hubiera expirado el año natural y se hubiera nombrado otra CTVAL, siempre que sus miembros continúen vinculados al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Artículo 13. Funciones.

1. La CTVAL ejercerá funciones de valoración, investigación y propuesta de resolución de las solicitudes de actuación por presunto acoso en el entorno laboral.

Para ello, la CTVAL deberá, en su caso:

- a) Analizar las solicitudes de actuación recibidas y resolver sobre su admisión o no a trámite.
- b) Realizar cuantas actuaciones sean necesarias para acreditar los hechos y determinar si los mismos constituyen acoso en el entorno laboral.
- c) Solicitar a otros órganos administrativos o entidades públicas o privadas informes sobre las cuestiones de hecho o de derecho objeto de la denuncia.
- d) Realizar entrevistas al denunciante, denunciado/a o a personas que puedan aportar información o testimonio directo sobre los hechos denunciados.
- e) Invitar a asesores externos a las sesiones de la CTVAL.
- f) Elaborar la propuesta de resolución del caso y remitirla a la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos.
- g) Registrar los datos estadísticos, así como la información que, debidamente anonimizada, permita disponer de un conocimiento general de la evolución de las denuncias.
- h) Elaborar la memoria anual de actuaciones.
- i) Proponer las medidas que se estimen necesarias para la prevención del acoso laboral, sexual y cualquier otro tipo de discriminación a la Dirección General de Recursos Humanos.
- j) Proponer mejoras del presente Protocolo a la Dirección General de Recursos Humanos.

2. Las funciones de los miembros de la CTVAL están recogidas en el Anexo I.

Artículo 14. Memoria anual de actuaciones.

1. La CTVAL se reunirá al término del año natural para aprobar y remitir, respectivamente, a la Dirección General de Recursos Humanos una memoria anual de actuaciones que deberá contener:

- a) El análisis de los datos estadísticos, que incluirá: el número de solicitudes, personal funcionario o laboral, número de admisiones, inadmisiones y desistimientos de la solicitud y tipo de acoso denunciado, segregado por sexo.

- b) La recogida de las principales incidencias ocurridas a lo largo del año en aplicación del presente Protocolo.
- c) Las propuestas de mejora que se sugieran, en su caso.

2. El Presidente de la CTVL presentará en el mes de diciembre la memoria anual de actuaciones a las personas titulares de:

- a) La Dirección General de Recursos Humanos.
- b) El Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Sección IV. Actuaciones

Subsección 1ª. Inicio: comunicación del presunto acoso en el entorno laboral

Artículo 15. Denuncia.

1. Podrán solicitar la activación del presente Protocolo por presunto acoso en el entorno laboral las siguientes personas:

- a) La presunta víctima o, en su caso, la persona que actúe en representación legal de la misma.
- b) La representación sindical.
- c) Cualquier otra persona con conocimiento de los hechos.

También puede solicitarse la activación del Protocolo de oficio:

- a) Como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial por acoso.
- b) Por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Con el fin de garantizar la confidencialidad en la aplicación del Protocolo, se establece un buzón de correo electrónico, cuyo uso es exclusivo para la presentación de las comunicaciones y denuncias del Protocolo y al que solo tendrá acceso el personal designado por el órgano gestor (la Dirección General de Recursos Humanos).

La solicitud de activación debe presentarse a través del siguiente buzón de correo electrónico: acosoaytolpgc@laspalmasgc.es

3. La activación del Protocolo a través del buzón de correo electrónico requerirá la presentación de:

- Los modelos establecidos en el Anexo V del presente Protocolo: la “solicitud de activación del Protocolo” (documento 1) y la denuncia por presunto acoso (documento 2).
- La documentación probatoria de los hechos denunciados, en su caso.

4. Los modelos antedichos del Anexo V estarán disponibles en la intranet municipal.

Artículo 16. Subsanación de la solicitud de activación del Protocolo.

La Dirección General de Recursos Humanos, únicamente cuando falten elementos imprescindibles para valorar la “solicitud de activación del Protocolo”, solicitará su subsanación, notificando a la persona denunciante que dispone de un plazo de diez días naturales para acceder a la notificación y de diez días hábiles para subsanar.

Transcurrido este plazo sin que el interesado subsane, se le entenderá por desistido y se procederá al archivo del expediente, mediante resolución.

Artículo 17. Remisión a la CTVAl del procedimiento.

Una vez comprobado que la “Solicitud de activación del Protocolo” reúne los requisitos exigidos, la Dirección General de Recursos Humanos dará traslado de la documentación a quien ejerza la secretaría de la CTVAl.

Subsección 2ª. Tramitación de la comunicación de la denuncia. Desarrollo del procedimiento de valoración inicial.

Artículo 18. Primera sesión de la CTVAl.

1. Recibida la documentación a través del buzón de correo electrónico, la Secretaría de la CTVAl asignará un número de expediente.

La Secretaría abrirá el correo electrónico, comprobará el documento 2 y realizará la convocatoria para la primera sesión de los miembros de la CTVAl, en función del tipo de acoso denunciado. Únicamente cuando falten elementos imprescindibles para valorar la denuncia, solicitará su subsanación en la forma prevenida en el artículo 16.

2. La Secretaría notificará a sus miembros, con la máxima celeridad, la convocatoria de la sesión de la CTVAl. Para ello, habrá de confirmar previamente la disponibilidad de todos ellos y contactará, en su caso, con las personas suplentes correspondientes, de forma que se asegure la asistencia necesaria.

3. Se comprobará que la persona denunciante coincide con la persona que presuntamente sufre el acoso laboral. Cuando quien haya presentado la denuncia no sea la persona interesada, se notificará a esta última la denuncia, así como la composición de la CTVAl, a los efectos de una eventual recusación de alguno de sus miembros, que deberá comunicar en un plazo máximo de cinco días desde su notificación.

La presunta víctima podrá, en un plazo máximo de diez días a contar desde el día siguiente al de notificación de la denuncia, presentar su propia denuncia, ratificar la presentada y/o realizar cualquier alegación que a su derecho convenga, incluida su voluntad de que no se continúen las actuaciones.

En caso de que la presunta víctima manifestara su voluntad de que no continúen las actuaciones, la CTVAl elevará propuesta de resolución a la Dirección General de Recursos Humanos correspondiente para que archive las actuaciones, salvo que la CTVAl estime motivación suficiente para continuar de oficio.

Artículo 19. Actuaciones previas.

1. Tras un primer análisis de la documentación recibida, la CTVAl podrá decidir sobre la admisión o no a trámite de la denuncia. Para ello, de ser necesario, podrá abrir un periodo de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento, conforme prevé el artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

2. A tal fin, la Secretaría de la CTVAl, a la mayor brevedad posible, podrá solicitar a otros órganos administrativos, entidades públicas o privadas informes sobre las cuestiones de hecho o de derecho que sean objeto del presente Protocolo. Dichos informes deberán ser entregados a la CTVAl en un plazo máximo de diez días desde la solicitud.

3. En caso de no solicitarse informe por considerarse suficiente la documentación disponible, la CTVAl dispondrá de un plazo máximo de cinco días desde la fecha de la primera sesión para determinar la admisión a trámite o no de la denuncia.

Subsección 3ª. Admisión a trámite.

Artículo 20. Admisión a trámite.

1. Una vez revisada y analizada la documentación disponible, la CTVAL decidirá si se admite o no a trámite la denuncia.

Para decidir sobre la admisión o no a trámite, se deberán tener en cuenta los criterios recogidos en el Anexo III.

2. Todos los miembros de la CTVAL deberán ejercer su derecho al voto, sin que se admita la abstención.

3. Serán causas de inadmisión:

1) Los hechos denunciados carecen manifiestamente de fundamento o sean reiteración de una situación sobre la que ya se ha actuado.

2) Los hechos denunciados se hubieran producido fuera del ámbito temporal previsto en el artículo 2 del presente protocolo.

4. La Dirección General de Recursos Humanos deberá dictar la Resolución de inadmisión de la denuncia en un plazo máximo de diez días desde que se reciba la propuesta de la CTVAL y notificarla a la persona denunciante y a los miembros de la CTVAL.

5. La Resolución de admisión a trámite debe ser notificada tanto a la presunta víctima como a la persona denunciada.

La notificación de admisión a trámite a la persona denunciada irá acompañada de la resolución de designación de miembros de la CTVAL.

La notificación que se efectúe a las personas denunciadas no deberá contener la identificación de la persona denunciante ni de la presunta víctima cuando concurren circunstancias de especial gravedad que así lo aconsejen.

En todo caso, una vez garantizada la debida protección de los intereses en conflicto, la persona denunciada tendrá derecho a conocer la identidad de la persona denunciante, así como en su caso de la presunta víctima.

Previa solicitud, se trasladará la información esencial de la denuncia a la persona denunciada teniendo en cuenta que debe conciliarse el principio de protección de la víctima con el de contradicción y defensa de la denunciada.

6. Contra las Resoluciones previstas en este artículo cabrá interponer los recursos administrativos que proceden contra los actos dictados por el centro directivo correspondiente.

Artículo 21. Medidas cautelares.

1. La CTVAL, ante las circunstancias puestas de manifiesto en la denuncia o en las actuaciones de inicio, podrá, a fin de evitar perjuicios de imposible o difícil reparación, adoptar las medidas cautelares de organización que estime oportunas.

2. Las medidas cautelares se adoptarán previa audiencia de las personas titulares de los derechos e intereses legítimos que se vean afectados por dichas medidas.

3. La adopción de medidas cautelares no requerirá la conformidad previa y expresa de ninguna de las personas a las que se les haya conferido trámite de audiencia, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

4. En los procedimientos iniciados a instancia de parte, ya sea por la persona interesada (presunta víctima) o por una tercera persona denunciante, la medida cautelar consistente en la movilidad de la persona presuntamente

acosada o cualquier otra medida que limite sus derechos o condiciones de trabajo requerirá su conformidad previa y expresa sin que se produzca merma alguna de sus retribuciones.

5. Cuando la movilidad que se pretenda acordar se fundamente en la protección de la salud de la presunta víctima, se requerirá un informe técnico facultativo del personal médico de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, así como, en su caso, el correspondiente examen del estado de salud de la presunta víctima con emisión de informe de aptitud en el que figure la necesidad de adoptar medidas cautelares de movilidad – cambio de puesto de trabajo.

Dicho informe deberá manifestarse acerca de la posible incidencia negativa en el estado de salud (física y/o psíquica) de la persona respecto a la situación denunciada, para lo cual, la persona interesada deberá aportar toda aquella documentación médica acreditativa de la que disponga. En caso de extraordinaria necesidad, se podrá adoptar la medida cautelar de movilidad, de inmediato y a resultados de lo que finalmente se determine en el informe facultativo.

Artículo 22. Inicio del procedimiento de valoración o investigación.

1. Admitida a trámite la denuncia, se inicia el procedimiento de valoración o investigación.

2. La CTVAL dispone de un plazo total de dos meses para realizar la investigación y elaborar un informe final. Este plazo se contará desde la admisión a trámite de la denuncia. En casos de una investigación o valoración especialmente compleja, la CTVAL podrá acordar extender el plazo un mes más.

3. La CTVAL celebrará tantas sesiones en el transcurso de la investigación como considere necesarias. Se levantará acta de cada sesión realizada, tanto en modalidad presencial como virtual.

4. Las sesiones que celebre la CTVAL podrán ser grabadas.

5. Con carácter general, con el objetivo de disponer de todas las pruebas posibles para constatar los hechos denunciados que puedan suponer un indicio de acoso en el entorno laboral, así como con el fin de recabar información adicional y de contrastar la aportada por la persona denunciante y, en su caso, la persona denunciada, la CTVAL podrá:

- Solicitar a el/la responsable del centro y/o al Servicio de Recursos Humanos información sobre los hechos denunciados, así como todo lo relativo a la vida administrativa, accidentes, bajas laborales o cualquier otra información relevante para la investigación.

- Solicitar informe a cualquier otro órgano administrativo que pudiera aportar información relevante para el caso.

- Entrevistar a las personas que puedan aportar información o testimonio directo sobre los hechos denunciados, así como consultar la documentación e información existente en cualquier soporte que resulte necesaria para esclarecer los hechos.

- Los diferentes miembros de la CTVAL podrán aportar información específica, relacionada con sus competencias orgánicas y funcionales, que pudiera ser significativa o tener alguna relevancia para los hechos denunciados.

6. Los informes citados en el apartado anterior deberán ser emitidos en el plazo máximo de diez días a contar desde el día de la recepción de la solicitud.

7. El personal al servicio del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, incluido el personal titular de los órganos directivos y superiores, tienen la obligación de comparecer ante la CTVAL cuando sea requerido para ello, salvo causa de fuerza mayor, que deberá ser acreditada, y cuya valoración corresponderá a la CTVAL.

Artículo 23. Entrevistas.

1. Las entrevistas serán dirigidas por la Presidencia de la CTVAL.

2. Para la realización de las entrevistas no será preciso que exista quórum del órgano colegiado, debiendo, no obstante, estar presente la Presidencia y la Secretaría para dejar constancia en el acta correspondiente.

Sin embargo, cuando se trate de una denuncia por presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o por cualquier otro motivo discriminatorio y se entreviste a la persona denunciante, podrá realizar la entrevista la persona asesora confidencial, sin la presencia de otros miembros de la CTVAL.

3. Se planificarán las entrevistas a realizar citando a cada persona de forma individual y en horarios independientes, de forma que no coincida con otra persona citada para entrevista.

Se establecerán los elementos necesarios para que la persona denunciante y/o presunta víctima no tenga contacto directo con la persona denunciada.

4. Las entrevistas se podrán realizar de forma presencial o a través de medios telemáticos.

5. Las preguntas realizadas por la CTVAL deberán acordarse con carácter previo a cada entrevista.

6. Se citará a:

- La presunta víctima. En primer lugar, se procederá a aclarar a la misma las características que deben concurrir para la determinación de una situación de acoso para, posteriormente, confirmar si se ratifica en que la situación denunciada cumple con esos requisitos. Posteriormente, se le informará de la posibilidad de presentar cuanta información o documentación considere de interés para concretar y justificar los hechos denunciados. Se le solicitará que aporte los datos de identificación de posibles personas que puedan aportar información o testimonio directo sobre los hechos denunciados.

- La persona denunciada. Se le preguntará de forma clara y concisa sobre los hechos que constan en la denuncia y que la CTVAL considere relevantes para su valoración. Se le informará de la posibilidad de presentar cuanta información, documentación y otras pruebas considere necesarias durante el proceso de investigación. Tendrá la posibilidad de facilitar los datos de identificación de posibles personas que puedan aportar información o testimonio directo sobre los hechos denunciados.

Tanto la presunta víctima como la persona denunciada podrán acudir acompañados de una persona de su elección. En este caso deberán dirigir escrito previo motivado a la Secretaría de la CTVAL.

- Los testigos. Se les preguntará de forma clara y concisa sobre los hechos que constan en la denuncia y que la CTVAL considere relevantes para su valoración.

7. Antes del inicio de la entrevista la Presidencia o la Secretaría de la CTVAL recordará que la información aportada tiene carácter confidencial y que solo será utilizada para los fines de la CTVAL.

8. Las entrevistas deben realizarse en un centro de trabajo diferente a donde se ubique el puesto de trabajo de las personas implicadas, en el origen de la situación denunciada a investigar.

9. Se solicitará a la persona entrevistada su autorización para la grabación de la entrevista. La autorización se formalizará en el documento 4 del Anexo V de este Protocolo.

10. De no autorizarse la grabación, se extenderá la correspondiente acta de declaración prestada, que deberá ser firmada por la persona entrevistada.

11. Las preguntas deberán ser claras y concisas y deberán formularse en un lenguaje comprensible para la persona entrevistada.

Las preguntas deberán estar relacionadas únicamente con los hechos y circunstancias de la presunta situación de acoso.

Subsección 4ª. Finalización.

Artículo 24. Informe de investigación.

1. La CTVAl deberá realizar un informe final de investigación en el que se recogerán por escrito los antecedentes, hechos, actuaciones realizadas y, en su caso, las medidas propuestas para garantizar la dignidad, la integridad moral y la seguridad de los trabajadores. Asimismo, podrá proponer el archivo de la denuncia o el inicio de las acciones que correspondan.

2. El informe deberá contener un pronunciamiento expreso sobre si la situación investigada constituye o no una situación de acoso conforme al presente Protocolo. A modo orientativo, el informe de investigación contemplará los apartados recogidos en el Anexo II.

3. Se convocará una sesión de la CTVAl para someter a votación la aprobación del informe final, de forma que:

- Se intentará buscar el máximo consenso y la unanimidad en la decisión. Si esta no fuera posible, se aprobará por mayoría simple de sus miembros.

- Quien vote en contra emitirá voto particular que se hará constar en acta, así como el correspondiente informe justificativo del sentido de su voto, que deberá presentar en esta sesión de la CTVAl.

- En caso de empate en la votación, dirimirá el mismo el voto de calidad de la Presidencia de la CTVAl.

4. El informe de investigación deberá ser emitido en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la sesión en la que la CTVAl hubiese acordado admitir a trámite la denuncia o, en su caso, en el plazo máximo de cuatro meses cuando se hubiera acordado la ampliación por especial complejidad.

Artículo 25. Notificación del informe de investigación al órgano gestor.

La Secretaría de la CTVAl elevará a la Dirección General de Recursos Humanos una propuesta de medidas en el plazo de un día hábil.

Asimismo, remitirá el Informe de Investigación Extracto que deberá enviarse junto con la propuesta de medidas, en sobre cerrado distinto al sobre en que esté depositado la propuesta de medidas.

El informe de investigación tendrá carácter vinculante para la Administración.

Artículo 26. Actuaciones del órgano gestor.

1. La Dirección General de Recursos Humanos dictará en un plazo de diez días Resolución que deberá contemplar alguno de los siguientes supuestos:

a) Incoación de procedimiento disciplinario en los siguientes supuestos:

- Si se aprecian indicios de acoso laboral.

- Si se aprecia la existencia de conductas tipificadas como falta en la normativa reguladora del régimen disciplinario del personal empleado público, distintas al acoso laboral.

- Cuando la denuncia se ha interpuesto de mala fe o conste que los datos aportados o los testimonios son falsos.

b) Archivo de las actuaciones y levantamiento de las medidas cautelares que se hubieran adoptado, en su caso: si no se encuentra en ninguno de los supuestos indicados para la incoación de procedimiento disciplinario.

2. En el caso de que se incoe un procedimiento disciplinario, se adoptarán las medidas cautelares que, en su caso, haya propuesto la CTVAL, cuando resulten procedentes conforme a la normativa disciplinaria.

3. En el caso de que no se incoe un procedimiento disciplinario, el órgano gestor llevará a cabo, o en su caso, impulsará, aquellas medidas organizativas propuestas por la CTVAL.

4. La Dirección General de Recursos Humanos:

1. Notificará la Resolución a la presunta víctima, a la persona denunciada y a los miembros de la CTVAL.

2. Remitirá el Informe de Investigación Extracto de la CTVAL al Comité de Seguridad y Salud correspondiente en el plazo máximo de cinco días a contar desde su recepción.

3. Si se estima que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo trasladará al Servicio de Asesoría Jurídica para su traslado al Ministerio Fiscal.

Artículo 27. Custodia del expediente.

La Secretaría de la CTVAL dará traslado del expediente completo, incluyendo las actas, para la custodia a la Dirección General de Recursos Humanos.

Subsección 5ª. Ejecución de medidas acordadas.

Artículo 28. Ejecución de las medidas acordadas.

1. Por la Dirección General de Recursos Humanos se dará traslado en un plazo de diez días de las medidas propuestas por la CTVAL a los órganos responsables.

2. Se prestará especial atención a las actuaciones de apoyo y rehabilitación de las víctimas, así como a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la víctima que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso.

3. El órgano gestor podrá, excepcionalmente, convocar a la Comisión Técnica de Valoración e Investigación, en la fase de ejecución de las medidas, en los casos en que exista información relevante que haya de ser conocida por la Comisión, o cuando deba adoptarse algún tipo de decisión esencial sobre la ejecución de las medidas

Artículo 29. Revisión e interpretación del Protocolo.

Este Protocolo se revisará periódicamente con la finalidad de actualizarlo a las novedades legislativas y a las necesidades de protección de los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

La Dirección General de Recursos Humanos será el órgano competente para resolver las dudas interpretativas que puedan surgir en la aplicación del presente Protocolo.

ANEXO I. FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN.

Presidencia

1. Ostentar la representación de la CTVAL.
2. Acordar la convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día, tomando en consideración las peticiones del resto de miembros, siempre que hayan sido formuladas con más de cuarenta y ocho horas de antelación.
3. Presidir y dirigir las sesiones, y suspenderlas por causas justificadas.
4. Emitir su voto y dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
5. Decidir sobre la organización y funcionamiento de la CTVAL.
6. Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de persona que ostente la Presidencia de la CTVAL.

Secretaría

1. Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones de la CTVAL y garantizar que las reglas de celebración de sesiones y adopción de acuerdos son respetadas.
2. Notificar a las partes implicadas las resoluciones de la CTVAL.
3. Convocar las sesiones de la CTVAL por orden de la persona que ostente la Presidencia.
4. Autorizar las actas de las sesiones de la CTVAL.
5. Notificar la convocatoria de entrevista previamente acordada por la CTVAL.
6. Organizar, digitalizar y custodiar toda la documentación que obre en poder de la CTVAL y que se genere en las sesiones celebradas, incluidas, en su caso, las grabaciones de las entrevistas realizadas.
7. Emitir su voto para la toma de acuerdos.
8. Redactar el borrador de la propuesta de resolución, siguiendo los puntos indicados en este protocolo, a partir de las conclusiones de la CTVAL.
9. Remitir la propuesta de resolución a la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos para su firma.
10. Registrar todos los datos estadísticos, así como la información, que de forma anónima permita disponer de un conocimiento general de la evolución de las denuncias, perfiles de las personas implicadas, resultados obtenidos de las valoraciones y de las medidas que hayan propuesto las CTVAL en cada caso.
11. Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de secretario.

Vocales

1. Analizar las solicitudes de actuaciones recibidas, así como la documentación anexa y decidir sobre su admisión a trámite o inadmisión y archivo.

2. Asistir y participar activamente de las sesiones de la CTVAL, en particular para el establecimiento de los hechos y resolver si constituyen o no acoso laboral y proponer medidas de actuación.

3. Llevar a cabo las actuaciones que le sean encomendadas por acuerdo de la CTVAL.

4. Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas. Antes de cada sesión de la CTVAL, se deberá analizar toda la documentación recibida hasta ese momento.

5. Emitir su voto para la toma de acuerdos.

6. Participar en la elaboración de la propuesta de resolución.

7. Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

ANEXO II. ELEMENTOS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

A modo orientativo el informe de investigación contemplará los siguientes apartados:

1. Datos identificativos de:

- Los miembros de la CTVAL.
- Todas las personas entrevistadas.
- Asesorías participantes en la investigación, si las hubiera.

2. Antecedentes al inicio de la investigación.

Descripción/detalle de la fase previa a la admisión a trámite de la denuncia.

3. Objetivo/s de la investigación.

4. Cronograma de actuaciones realizadas por la CTVAL.

Planificación de las actividades realizadas.

5. Documentación utilizada en la investigación.

Relación nominal de toda la documentación utilizada en la investigación.

6. Conductas o hechos denunciados y pruebas aportadas.

Relación de conductas/hechos y detalle de las pruebas aportadas.

7. Información relevante de las entrevistas realizadas.

Relación de entrevistas realizadas e información relevante de cada una, incluido detalle, conclusiones, relación, congruencias e incongruencias de las mismas.

8. Aspectos esenciales de la investigación.

Relación de aspectos relevantes tenidos en cuenta en la investigación para la toma de decisiones.

9. Conclusiones.

Relación y detalle de las conclusiones a las que se llega en la investigación, haciendo hincapié en lo más importante de acuerdo al/los objetivo/s, y si se estima con inclusión de recomendaciones, beneficios o ventajas que se obtendrían con la implantación de las recomendaciones o propuestas.

10. Medidas propuestas con carácter vinculante, que además incluyan las unidades u órganos responsables de las acciones que se deban llevar a cabo, así como la fecha de realización.

- Descripción, clara y concisa, de las medidas a implementar.
- Identificación de las unidades u órganos responsables de su implantación y ejecución.
- Medidas para la restitución a la persona acosada en caso de menoscabo de sus condiciones laborales o miedo a incorporarse a su puesto de trabajo por temor a represalias, en su caso.
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de conductas de acoso.
- Plazos propuestos de ejecución de las medidas.

11. Firma de todos los miembros de la CTVAL.

ANEXO III. CRITERIOS PARA LA ADMISIÓN A TRÁMITE DEL PROTOCOLO

(Listado no exhaustivo)

1. Para la inadmisión de la denuncia.

A) En la fase de investigación, las conductas que no son constitutivas de acoso psicológico en el trabajo (APT)

- Toda conducta que tenga carácter general sobre todo el personal del centro de trabajo o un sector de este, y no hacia nadie en particular (no hay personalización).
- Un estilo de mando autoritario por parte de los superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La supervisión, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Las críticas fundadas o razonadas sobre el trabajo.
- Una llamada de atención de un superior al trabajador, sobre un comportamiento irregular en el cumplimiento de sus funciones en el centro o fuera de él.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas que existan.
- Hacer un requerimiento por escrito dejando constancia de los motivos por los que se incumple la normativa en el desempeño de funciones.
- Informar a Inspección de Servicios sobre las irregularidades cometidas por un o una trabajador/a, cuando no se ha podido corregir con requerimiento y advertencia previa.
- Gestionar e investigar las quejas del ciudadano sobre la práctica de un empleado. Pedir aclaraciones al empleado y al ciudadano.

- El apartarse del criterio o de la decisión de la persona bajo su dependencia.

- Las sanciones motivadas.

- Supervisión del trabajo.

- Un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual.

- Estrés laboral o presión por plazos. El hecho de que el entorno laboral pueda ser estresante debido a la naturaleza del trabajo, no significa que exista acoso. Las exigencias inherentes a los plazos, a la preparación de expedientes, informes, o la interacción con el ciudadano no son, por sí mismas, formas de acoso.

- Conductas que impliquen un conflicto. Los desacuerdos o discusiones ocasionales entre compañeros/as, superiores o subordinados/as, que no son repetitivos ni con intención de causar daño, no constituyen acoso laboral. Estos conflictos forman parte de las interacciones normales en cualquier ambiente de trabajo.

- Conflictos verbales, gestuales o escritos entre personal del centro de trabajo, con superiores jerárquicos u otras personas trabajadoras en los que no se ha adoptado ninguna conducta que suponga un abuso de poder o maltrato; conflictos en un posible marco de huelga o cualquier otra acción de protesta o de enfrentamiento dialéctico.

- Las tensiones derivadas del trabajo, propias de las connaturales imposiciones de orden y disciplina que acontecen en la organización del centro de trabajo.

- Conflictos interpersonales.

- Conflictos puntuales y esporádicos entre personas trabajadoras.

B) Otras circunstancias que durante la fase de investigación pueden ser motivo de inadmisión son las siguientes:

- Las conductas de presunto acoso han cesado hace un año o más.

- Se denuncia acoso estructural o institucional, sin ser posible la determinación de quienes son las personas denunciadas.

- Las conductas denunciadas se corresponden con hechos puntuales, distantes en el tiempo y referidas a diferente tipo de conducta, independientemente de su nivel de gravedad.

- Los hechos denunciados se corresponden con deberes propios de sus funciones (por ejemplo, expedientes disciplinarios o confección de horarios) que están siendo o ya han sido gestionados por la Administración.

- Se atribuye a la persona denunciada la responsabilidad de hechos que no dependen de su decisión, ni competencia, como, por ejemplo, la supresión de una plaza.

- Los autores de las presuntas conductas de acoso señalados en la denuncia no se corresponden con la/s persona/s que ejercen el presunto acoso.

- De los informes solicitados sobre las actuaciones que se hubieran podido realizar para determinar si procede o no la admisión de la denuncia, se desprende que esta es una reiteración de una situación sobre la que ya se ha actuado, y en la que se concluye que no se trata de una situación de acoso laboral.

- Diferencias de carácter. Las diferencias de personalidad, estilos de trabajo o formas de expresión entre los/as trabajadores/as no son consideradas acoso si no incluyen una conducta intencionalmente dañina y reiterada en el tiempo. Las incompatibilidades personales no pueden ser confundidas con acoso.

- Críticas constructivas o profesionales: las observaciones o comentarios críticos en torno a la calidad del trabajo, siempre que se realicen de forma respetuosa y con el objetivo de mejorar el desempeño, no se consideran acoso.

2. Para la admisión de la denuncia.

Después del análisis documental de la denuncia y, en su caso, de los informes solicitados por la CTVAL, pueden ser motivo de admisión las siguientes circunstancias:

- La persona pudiendo continuar en el mismo puesto de trabajo, ha solicitado cambio, o ya ha cambiado de destino (autoexclusión), aludiendo como motivo no soportar más la presunta situación de acoso.

- Cuando en la denuncia se constatan los conceptos de acoso moral, laboral o psicológico u otro tipo de acoso discriminatorio, según se establece las definiciones contenidas en el Anexo IV.

- Cuando la denuncia es por acoso sexual, se constatan los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación o identidad sexual, según se establece las definiciones contenidas en el Anexo IV.

- De forma general, puede considerarse acoso laboral, moral o psicológico la presencia reiterada de las siguientes conductas:

- Los insultos y descalificaciones reprobables sobre el/la trabajador/a o su forma de trabajar, en presencia de este, o a sus espaldas.

- El trato despectivo y los gestos de menosprecio, vejatorios o humillantes dirigidos al trabajador/a.

- La exclusión injustificada de las reuniones, actividades o tareas que le corresponden al trabajador/a, excluyéndolo del grupo y dejándolo sin ocupación efectiva.

- Las amenazas de agresión o de despido, ataques verbales, encomienda de trabajos especialmente penosos o peligrosos, etc.

- Impedir la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral, con conductas tales como, cambio de puesto de trabajo, aislamiento del trabajador respecto del resto de la plantilla, supresión de teléfono, fax, ordenador que viniera utilizando habitualmente.

- Impedir o dificultar a la víctima el establecimiento de contactos sociales, con actitudes entre las que se hallarían el no hablar con la persona trabajadora; recomendar o prohibir al resto de la plantilla hablar con esa persona; marginarle en los lugares comunes dentro del centro de trabajo; asignarle un puesto de trabajo que en la práctica representa un aislamiento total; no invitarle a actividades sociales organizadas por el centro, etc.

- Desacreditar la reputación personal de la víctima, pudiendo incluir las actuaciones que tienden a la ridiculización de la persona trabajadora; hacer circular rumores sobre su vida privada; atribuirle problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales; imitar sus gestos; atacar sus creencias políticas o religiosas; burlarse de su origen o nacionalidad; criticar su forma de vestir, su aseo personal, etc.

- Desacreditar la reputación profesional de la víctima, encomendándole trabajos inútiles o de imposible realización; descalificando habitualmente el trabajo que realiza; impidiendo o limitando su promoción profesional en el trabajo con marginación de la asistencia a cursos o seminarios; asignándole trabajos de escaso valor y propios de categorías profesionales inferiores, etc.

De forma específica, en un centro de trabajo, las conductas más típicas en el entorno laboral son:

a) En el acoso descendente (un superior acosa a una persona subordinada):

- Horarios que de manera sistemática no responden a las peticiones específicas del trabajador.
- Amenaza frecuente de expediente disciplinario.
- Difusión de rumores sobre su persona o su trabajo.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Sobrecarga de trabajo.
- Falta de ocupación efectiva.
- Dictado de órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen ningún sentido productivo.
- Acciones de represalias por haber interpuesto una queja o denuncia frente a la dirección del centro.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona en privado o en público.
- Reprender reiteradamente a una persona delante de otros trabajadores/as, de manera particularmente ofensiva.

b) En el acoso ascendente (de una persona subordinada hacia un superior):

- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Correcciones constantes.
- Negarse a la comunicación vía oral y exigir toda comunicación por escrito.
- Difusión de rumores sobre su superior, sobre el cargo que ocupa o su trabajo.
- Denunciar de manera constante fuera del centro (Inspección de Trabajo, o Juzgado) cualquier situación de discordancia o desacuerdo con la actuación del superior.

Ciberacoso laboral:

Se define como cualquier conducta de agresión reiterada o puntual, cuando sus efectos perjudiciales sobre la víctima son duraderos, llevada a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (en adelante TIC), que atente contra la intimidad y la dignidad de una persona con la que se tiene una vinculación por el trabajo.

Algunas conductas que pueden considerarse ciberacoso laboral pueden ser:

- Cualquier conducta de acoso realizada mediante el uso de las TIC
- Compartir en las redes sociales, o enviar a la otra persona, mensajes, imágenes/videos, correos electrónicos, etc. que atenten contra su integridad e intimidad.
- La vulneración de la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

- La vulneración de la intimidad del trabajador mediante el uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
- La suplantación de personalidad de la víctima en las redes sociales para enviar en su nombre mensajes a terceros y perjudicar así su reputación.

Conductas que, entre otras, pueden considerarse acoso sexual:

- Realizar piropos.
- Hablar sobre las habilidades y capacidades sexuales de una persona.
- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Mostrar o compartir imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Enviar mensajes con contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo, arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear,...).
- Someter a alguien a chantaje sexual, forzándola a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición.

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados por la mayoría de los investigadores europeos (Leymann, 1992; Cooper, 2000; Zapf, 2004), y que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de mobbing son:

- La existencia de una o más conductas de hostigamiento psicológico que ocurren en el ámbito del trabajo, aunque pueden tener extensión a otros ámbitos (existencia de conductas de maltrato psicológico objetivables y reales).
- La duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un periodo de tiempo y que por lo tanto no responde a una acción puntual o esporádica (exclusión del carácter puntual o incidental y manifestación de un proceso en el tiempo de tipo persecutorio diferente de un acto puntual de agresión verbal o psicológica).
- La repetición o el encadenamiento de las conductas de hostigamiento que se producen con cierta periodicidad. La frecuencia de los comportamientos de acoso es un indicador directo de la intensidad o gravedad del caso y

por lo tanto es un estimador de la probabilidad de daño (encadenamiento de comportamientos que manifiestan un proceso de persecución o una intencionalidad negativa de perjudicar o dañar).

Algunos instrumentos que pueden aportar indicaciones acerca de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones, atendiendo a los ya mencionados criterios de duración y repetitividad son:

- Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.

- Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. Ángel M. Fidalgo e Iñaki Piñuel.

3. Formas de apoyo y asesoramiento a la persona que sufre acoso o violencia en el entorno laboral.

Los órganos de personal, en el marco de sus competencias, proporcionarán apoyo y asesoramiento de las siguientes formas:

a) Examinando con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.

b) Facilitando su acceso a cursos de formación en aquellas materias en las que desempeñe su cargo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.

c) Promoviendo cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.

d) Promoviendo la prestación de asistencia sanitaria a la persona acosada, en especial la atención psicológica a que tenga derecho conforme al régimen de asistencia sanitaria que le corresponda.

e) Promoviendo la tramitación, como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo, de aquellas prestaciones asistenciales resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

ANEXO IV. CONCEPTO DE ACOSO.

TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO EN EL ENTORNO LABORAL

APARTADO 1.

ACOSO MORAL, LABORAL O PSICOLÓGICO

Al objeto previsto en el presente Protocolo, se entiende por acoso moral, laboral o psicológico la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de una o varias personas que actúan desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante y el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Esta violencia, enmarcada en una relación laboral, implica tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Concepto. Violencia psicológica intensa.

Dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Hacia una o más personas, por parte de otra/s.

Desde una posición de poder psicológico con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante, con el ánimo de perturbar la vida laboral de la víctima.

Se da en el marco de una relación de trabajo.

Claves.

Intensa + reiterada+ prolongada en el tiempo + poder + hostilidad + propósito + efecto + marco laboral.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. El terror psicológico y el hostigamiento son formas de acoso laboral. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

La definición de acoso moral o psicológico según H. Leymann: “El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desasimiento y activamente mantenido en ella”. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (como criterio estadístico, por lo menos seis meses).

Se han descrito cinco maniobras principales para destruir a una persona en el ámbito profesional según este autor: desprestigiar ante sus compañeros y compañeras, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud, limitar su comunicación y limitar su contacto social.

El tiempo y la reiteración son esenciales para definir el acoso laboral porque permiten distinguirlo de conflictos puntuales o incidentales. Leymann (1996) establece que el acoso implica conductas hostiles que se repiten al menos una vez por semana durante seis meses o más. Hirigoyen (2001) subraya que la sistematicidad de las acciones erosiona psicológicamente a la víctima. Según Piñuel (2003), la repetición constante de ataques es lo que genera un clima de hostilidad que afecta la salud emocional del trabajador. Sin la dimensión temporal y la recurrencia, las conductas negativas no alcanzan la magnitud de acoso.

Aspectos jurídicos.

Se encuentra tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal: “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro/a de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Así mismo, el apartado 4 dispone que “quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en

beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84”.

Conductas que pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico.

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional las conductas que empeoran las condiciones laborales, tales como dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique; asignarle ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor; exigirle unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan; acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente; reprender reiteradamente delante de otras personas o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso moral, laboral o psicológico (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso moral, laboral o psicológico, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, en el contexto profesional: conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras; conflictos durante las huelgas; protestas; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; un hecho violento singular y puntual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

APARTADO 2.

ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella.

Comprenden conductas físicas de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual y conductas no verbales de naturaleza sexual.

Concepto.

Todo comportamiento de carácter sexual no deseado.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil.

En el contexto de una relación de empleo.

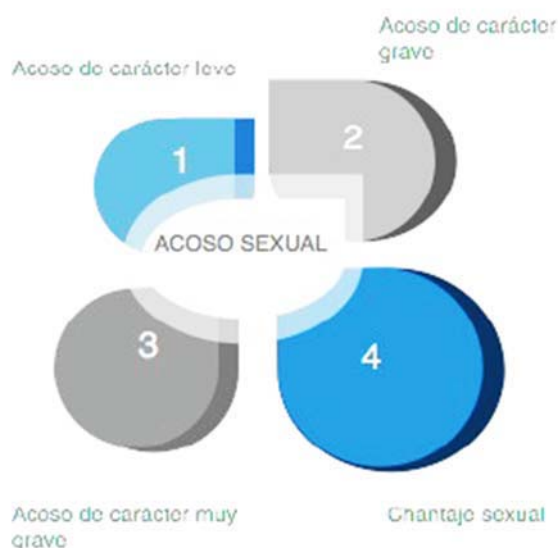
Claves.

Comportamiento sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Tipos.

Aspectos jurídicos.



Está tipificado en el artículo 184 del Código Penal: “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

Así mismo, el artículo 173.4-2 dispone que: “las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual.

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, aquellas que empeoran las condiciones laborales, que cumplan la habitualidad y que sean mantenidas en el tiempo. No obstante, la doctrina entiende que una única conducta puede ser constitutiva de acoso si tiene la gravedad suficiente para producir en la víctima “una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria”. Entre estas conductas podemos nombrar las siguientes: difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales; hacer chistes y bromas sexuales ofensivas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer comentarios sexuales ofensivos; realizar acercamientos no consentidos; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; preguntar sobre la vida

sexual; presionar post-ruptura; realizar gestos obscenos; arrinconar, buscar deliberadamente; quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos; demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas o ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

Conductas que no pueden ser consideradas acoso sexual.

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, halagos respetuosos sin contenido sexual; un incidente puntual y aislado; personas que expresan abiertamente su sexualidad sin intención de atentar contra la dignidad de ninguna persona y además lo realizan de manera indiscriminada; contacto físico de dos cuerpos por accidente sin intencionalidad o quedarse a solas con otra persona por motivos de trabajo sin intencionalidad sexual.

APARTADO 3.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Concepto.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación directa: trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Claves.

En función del sexo + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos.

Está regulado en los artículos 7, 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. El órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (no se aplicará en los procesos penales).

Conductas que pueden ser consideradas acoso por razón de sexo.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones

laborales de un sexo frente a otro, tales como cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la maternidad o con el cuidado de hijos e hijas; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio); utilizar humor sexista de manera reiterada y con intención de vejear a un sexo determinado; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo; despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo; sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento); llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso por razón de sexo.

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, en el contexto profesional: conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a un sexo, ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al sexo de la persona, amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente sexo, críticas constructivas, explícitas, justificadas, presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de un sexo frente a otro.

APARTADO 4. ACOSO POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL

Cualquier conducta o comportamiento no deseado dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, incluyendo aquellas que afecten específicamente al colectivo LGTBI, que tenga como finalidad o efecto atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia.

Concepto.

Todo comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona, incluyendo aquellas dirigidas contra el colectivo LGTBI. En el contexto de una relación de empleo.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Claves.

Orientación sexual o identidad sexual + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio + lesbofobia + homofobia + transfobia + bifobia.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos.

Está regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso

laboral [artículo 95.2, letra o)] y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral [artículo 95.2, letra b)].

Se considerarán expresamente incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo las conductas de acoso o violencia dirigidas contra personas LGTBI, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y su normativa de desarrollo, debiendo aplicarse a estas situaciones todas las garantías, procedimientos y medidas de protección previstas en este Protocolo.

Conductas que pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual.

Se consideran conductas constitutivas de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales por razón de la orientación o la identidad sexual de una persona; cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la orientación o la identidad sexual; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su orientación o su identidad sexual; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su orientación o identidad sexual; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación o identidad sexual; utilizar humor sexista y vejatorio para las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad sexual diferente a la cissexual, de manera reiterada y con intención de vejear; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su orientación o su identidad sexual; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, limpiador o encargada de mantenimiento); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su orientación o su identidad sexual; despreciar el trabajo realizado por personas de una orientación o una identidad sexual determinada; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de una determinada orientación o identidad sexual.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso por orientación o identidad sexual (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso por orientación o identidad sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, en el contexto profesional: conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas de diferente orientación o identidad sexual; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación con la orientación o la identidad sexual de la persona; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo aunque sea a una persona de diferente orientación o identidad sexual; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de una orientación o identidad sexual frente a otra.

APARTADO 5. OTRO TIPO DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Toda conducta no deseada relacionada con la discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Concepto.

Todo comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad.

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En el contexto de una relación de empleo.

Claves.

Discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social + propósito de atentar contra la dignidad + efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Las personas acosadoras pueden ser una o varias y se puede acosar a una o más personas. La superioridad psicológica o poder psicológico no tiene por qué coincidir con la posición que se ocupa en la cadena de mando. La persona acosadora puede pertenecer a cualquier sexo y la persona acosada puede pertenecer a cualquier sexo.

Aspectos jurídicos.

Está tipificado en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el artículo 28: “1. A los efectos de este capítulo se entenderá por: a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad; b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios; d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. 2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad se considerará en todo caso discriminación”.

Conductas que pueden ser consideradas acoso discriminatorio.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de una persona; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; asignar una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso discriminatorio.

No se consideran comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, en el contexto profesional: conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a personas diferentes; ofensas puntuales sin habitualidad ni frecuencia en relación al origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; críticas constructivas, explícitas, justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad o edad.

ANEXO V. MODELOS

1. SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Este documento se presentará a través del buzón de correo electrónico (artículo 15).

IDENTIDAD DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos	
N.º DNI	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	

DATOS SOBRE LA SITUACIÓN QUE SE DENUNCIA

Señale con una "X" la opción que proceda en los ítems sombreados.

Centro donde sucede el presunto acoso	Nombre del centro	
	Dirección	

Tipo de acoso	☐ Laboral	☐ Sexual	☐ Por discriminación
	Otro:		

La persona que sufre el presunto acoso...	☐	Es funcionario	☐	Es laboral
	☐	Es funcionario	☐	Es laboral
La persona que presuntamente ejerce el acoso...	☐	Otros (personal de empresas externas contratadas, etc.)		

SOLICITO que se inicie el Protocolo ante situaciones de acoso en el entorno laboral que se corresponde con los datos informados sobre la situación denunciada.

A tal efecto, **adjunto a la presente solicitud la correspondiente DENUNCIA** (documento 2), además de documentación probatoria de los hechos denunciados.

Declaro bajo mi responsabilidad, con los efectos legales previstos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que son ciertos los datos contenidos en la presente solicitud.

Firma de la persona solicitante,

ÓRGANO DESTINATARIO:

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

2. MODELO DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Este documento, junto con la solicitud de activación del protocolo ante situaciones de acoso en el entorno laboral (documento 1), se presentará a través del buzón de correo electrónico (artículo 15). Puede acompañarse de cuanta documentación probatoria considere de los hechos denunciados, sin perjuicio de que, admitida a trámite esta denuncia, pueda aportarla en cualquier otro momento durante la instrucción del expediente.

Condición con la que denuncia:

Señale con una "X" la opción que proceda.

☐	Soy la persona que sufre el presunto acoso
☐	Soy quien representa legalmente a quien sufre el presunto acoso
☐	Soy el/la responsable del centro
☐	Soy un compañero o una compañera de trabajo
☐	Otro:

Identidad de la persona denunciante (persona que sufre el presunto acoso)*Rellene todos los datos que conozca, si no es usted la que sufre el presunto acoso.*

Nombre y apellidos	
N.º DNI	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Denominación del puesto de trabajo	
¿Desempeña algún cargo de autoridad en su trabajo?.....¿cuál?	

¿Qué tipo de acoso laboral denuncia?*Señale con una "X" la opción u opciones que proceda.*

☐	Moral, laboral, psicológico	☐	Sexual
☐	Por origen racial o étnico	☐	Por razón de sexo
☐	Por religión o convicciones	☐	Por la orientación sexual
☐	Por discapacidad	☐	Por la identidad sexual
☐	Otro: ...	☐	No sé concretarlo

Identidad de la persona que realiza la presunta conducta de acoso*Trate de rellenar todos los datos que le sea posible.*

Nombre y apellidos	
N.º DNI	
Teléfono de contacto	
Correo electrónico	
Denominación del puesto de trabajo	
¿Desempeña algún cargo de autoridad en su trabajo?.....¿cuál?	

¿Qué relación guarda con quien sufre el presunto acoso? *Señale con una "X" la opción que proceda.*

☐	Superior jerárquico	☐	Subordinado	☐	Compañero/a de trabajo
--------------------------	---------------------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------------------

Descripción de los hechos que se denuncian*Trate de hacer una descripción lo más clara y detallada posible de los hechos que se consideran constitutivos de acoso en el entorno laboral del centro.*

--

Si necesita más espacio puede añadir todo el papel que precise para describir su denuncia.

Firma

3. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Nombre y apellidos	
N.º DNI	
N.º Resolución designación CTVAL	
N.º Protocolo de Acoso	<i>*La Secretaría de la CTVAL asignará un número de expediente.</i>
Participo en esta CTVAL como...	☐ Miembro titular de la CTVAL
<i>Marque una "X" donde proceda</i>	☐ Miembro suplente de la CTVAL
	☐ Asesor/a externo/a de la CTVAL

ACEPTO Y ME ALLANO A CUMPLIR EL COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y DE NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión Técnica de Valoración e Investigación de Acoso Laboral de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación.

2. En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión Técnica de Valoración e Investigación de Acoso Laboral; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta.

3. Adoptaré las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.

4. La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades disciplinarias, pudiendo conllevar en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.

5. Este compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán en el tiempo, no pudiendo en ningún caso revelar el contenido de las actuaciones e informaciones recibidas salvo que concurra deber público inexcusable.

6. En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firma:

4. CONSENTIMIENTO PARA LA GRABACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS POR LAS PERSONAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN

Nombre y apellidos: _____. DNI: _____.

Condición 1: _____. Número protocolo acoso: _____.

Información previa

Lea detenidamente esta información y consulte las dudas que se le planteen

1º. Información acerca de la grabación de la sesión. Se llevará a cabo la grabación de las sesiones de esta CTVAL, con el fin de facilitar la transcripción de estas, su consulta posterior y realización de resúmenes para el informe final de investigación. Las grabaciones se utilizarán como apoyo para las supervisiones que se realizan para asegurar la máxima eficiencia, eficacia y excelencia en la investigación de este conflicto.

2º. Uso y confidencialidad de los datos. Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines de investigación y solamente por parte del equipo de investigación, custodiándose sus datos

personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información y atendiendo a un estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Lo contenido en las grabaciones se resumirá en el informe final de investigación y podrán acceder a su contenido las personas implicadas en el proceso de investigación, denunciante y denunciado. Se garantizará el principio de confidencialidad de los datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el uso y manejo de la información y el material obtenidos.

Declaración de consentimiento.

Habiendo leído la información previa de este documento de consentimiento que me ha sido entregado, y comprendiendo su contenido y las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de las sesiones de investigación, pudiendo resolver todas las dudas y preguntas que he planteado al respecto, así como teniendo la información de que mis datos personales serán protegidos y utilizados únicamente con fines de investigación y elaboración del informe final, tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, PRESTO MI CONSENTIMIENTO para que mi participación en la sesión de la CTVAL sea grabada, transcrita en el correspondiente acta de declaración, y, que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en este documento.

Firma.

1.644.777

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARRECIFE

ANUNCIO

2.568

Se hace público, para general conocimiento, la siguiente resolución dictada por el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arrecife, Decreto 2026-8962, de 31 de julio de 2026, por el que se aprueba la relación PROVISIONAL de las personas aspirantes admitidas y excluidas, en la convocatoria de 6 plazas de Trabajador/a Social, grupo A, subgrupo A2, cuyo tenor literal es el siguiente:

“En virtud de las competencias que me han sido otorgadas, y en base a los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Que las plazas objeto de la presente convocatoria figuran en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2023, aprobada y publicada en el BOP de Las Palmas, número 157, de fecha 29 de diciembre de 2023, figura incluida una plaza de Técnico/a de Administración Especial, Trabajador/a Social, A/A2, de personal funcionario. Y en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2024, aprobada y publicada en el BOP de Las Palmas, número 159, de 31 de diciembre de 2024, y corregida por Decreto de Alcaldía 2025-0333, de 16 de enero de 2025, y publicada en el BOP de Las Palmas, número 10, de 22 de enero de 2025, donde figuran 5 plazas de Técnico/a de Administración Especial, Trabajador/a Social, A/A2, de personal funcionario. Una de ellas con reserva para Discapacidad.

Segundo. Que con fecha de 4 de junio de 2026, se procede a elevar por la Alcaldía-Presidencia de este Ayuntamiento, Decreto número 2026-6548 [Cód. Validación: 5QNDL9FHYY694ECR3ZGL9D7AT; Verificación: <https://arrecife.sedelectronica.es/>], por el que se aprueba la convocatoria de proceso de selección de personal por sistema de Concurso Oposición y, bases específicas que regirán el mismo, de las 6 plazas de Técnico/a de Administración Especial, Trabajador/a Social, A/A2, de naturaleza funcional en ejecución de la oferta de empleo público de 2023 y 2024. Procediéndose a su publicación en el BOP de Las Palmas número 69, de fecha