

administración local

AYUNTAMIENTOS

DAIMIEL

ANUNCIO

El Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Daimiel, con fecha 9 de julio de 2018 ha dictado el siguiente Decreto:

“Decreto número: 2018/310.

Extracto: Elevación a definitivo del acuerdo de aprobación inicial del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

DECRETO

Aprobado provisionalmente, por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día siete de mayo de dos mil dieciocho, el Protocolo de actuación frente al acoso laboral, expuesto al público en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real número 94, de 16 de mayo de 2018, en el tablón de anuncios de esta localidad, en el tablón de edictos digital y en el portal de transparencia, de conformidad con el artículo 49.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, no habiéndose presentado reclamaciones contra la misma, esta Alcaldía, ha resuelto:

Primero.- Elevar a definitivo el acuerdo antes citado del Ayuntamiento Pleno de aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Segundo.- Ordenar la publicación del texto íntegro del Protocolo en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Tercero.- Dar cuenta al Pleno Municipal de esta resolución en la próxima sesión que del mismo se convoque.

Contra el presente acuerdo definitivo, los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Daimiel, 9 de julio de 2018.- El Alcalde, Leopoldo Sierra Gallardo.

ANEXO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

I.- PREÁMBULO.

1.- Justificación.

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

En desarrollo de los anteriores principios se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, 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, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

La reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre señala, en el apartado XI del preámbulo, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico- privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Objetivos.

El objetivo general de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito del Ayuntamiento de Daimiel.

Objetivos específicos.

1. Focalizar la actuación municipal en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso sexual, moral, y por razón de sexo, en el espacio laboral de esta Corporación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

3. Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

3.- Principios.

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Institución, el Ayuntamiento de Daimiel se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Todas las conductas de acoso, constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. En consecuencia, el Ayuntamiento de Daimiel se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

- Los trabajadores del Ayuntamiento de Daimiel tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

- El Ayuntamiento de Daimiel garantiza a sus trabajadores el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

II.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

4.- Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a todos los empleados públicos de este Ayuntamiento así como a la Corporación Municipal.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artº. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

5.- Definiciones.

Quando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» —en su terminología inglesa, «mobbing»—. Al mismo tiempo, este protocolo también quiere proteger a los empleados frente al acoso sexual o por razón de sexo.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como “acoso

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

psicológico o moral” la exposición a conductas de Violencia Psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan las siguientes condiciones:

- Por “Violencia psicológica” ha de entenderse conductas o actos dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

- Cuando se dice “de forma reiterada” se refiere a que el acoso no lo configura una o varias acciones esporádicas o una actitud aislada o puntual, sino que obedece a un método y se repiten periódicamente. Es decir, se trata de acciones que obedecen a un propósito o efecto concreto (crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la “víctima”) y tiene una cadencia constante (con una frecuencia, en todo caso con periodicidad regular).

- Cuando se dice desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) se refiere a que debe existir entre las partes implicadas una asimetría de poder (formal -por dependencia jerárquica, por ejemplo- o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de acoso moral se materialice.

- Cuando se dice que dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, y puede suponer un riesgo para la salud, se entiende que estas exposiciones de violencia psicológica que pueden constituir un acoso moral deberán presentarse en el marco de una relación laboral y pueden generar daños sobre la salud a las personas, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas “típicas” de acoso psicológico o moral, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

Por su parte, se entiende por “acoso sexual” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima. Asimismo, puede considerarse como acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la misma.

Por último, se entiende por “acoso por razón de sexo” la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también como un acto discriminatorio por razón de sexo.

III.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.- Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito (que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia») aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquella preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos o cualquier empleado público que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

La solicitud deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.).
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

El escrito o comunicación se formulará por escrito ante la Secretaría del Ayuntamiento. Una vez recibida la solicitud se remitirá a la Comisión de valoración e intervención, en un plazo no superior a dos días hábiles, para que se inicie la fase de valoración inicial.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

La Comisión de valoración e intervención estará formada por:

- Presidente: El Presidente del Comité de Seguridad y Salud.
- Secretario: Funcionario a designar. Tendrá voz pero no voto.
- Vocal 1: Un miembro de la parte laboral o empresarial del Comité de Seguridad y Salud que no ejerza la presidencia.
- Vocal 2: Un técnico.

Cada vez que se remita una solicitud de actuación el Presidente y Vocal 1 determinarán para cada caso quien actuará de Secretario y Vocal 2.

Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de intervenir, notificándolo al Comité de Seguridad y Salud, cuando en ellos concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, y por las mismas causas, podrán ser recusados por las partes implicadas.

6.2.- Procedimiento.

La Comisión de valoración e intervención podrá desarrollar un procedimiento informal o formal.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, en un plazo máximo de 48 horas desde el inicio de actuaciones por parte de la Comisión de valoración e intervención, ésta podrá proponer las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios. Para ello remitirá un informe con carácter de urgencia a Alcaldía. En las entrevistas con las partes implicadas, tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un asesor u otro acompañante de su elección.

En este primer contacto, y si las partes implicadas aceptan, podrá iniciarse un procedimiento informal de resolución de conflicto. En este caso, la Comisión de valoración e intervención actuará de mediadora. El objeto del procedimiento de mediación es ayudar a las partes en conflicto para que voluntariamente intenten llegar a una solución de común acuerdo. En un plazo máximo de 7 días hábiles la Comisión de valoración e intervención emitirá un informe del proceso de mediación. Si las partes interesadas dan su conformidad se remitirá a Alcaldía con la firma de todos los implicados y finalizará el procedimiento.

Si el informe no recibe la conformidad de las partes o inicialmente no aceptan iniciar el procedimiento informal dará comienzo el procedimiento formal.

Dicho procedimiento comenzará con la solicitud de informe al Servicio de Prevención del Ayuntamiento sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el departamento implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, deberá asesorar a dicha Comisión sobre la orientación del caso (incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos). Este informe previo deberá entregarse en un periodo máximo de 5 días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Una vez recibida la información del Servicio de Prevención del Ayuntamiento y tras haber escuchado a los empleados implicados, se procedería entrevistar a testigos u otras personas de interés, si las hubiera. Todo este proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Al finalizar esta indagación previa la Comisión de valoración e intervención emitirá un informe de valoración inicial, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el inicio del procedimiento formal, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Dicho informe será remitido a Alcaldía con la propuesta de alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

3. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing», se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

4. Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

El Alcalde-Presidente a la vista del informe del Comité de valoración e intervención procederá, en el plazo de 5 días hábiles, por:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si proceden medidas correctoras de la situación.

- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

7.- Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Alcalde-Presidente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

8.- Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar la revisión de las decisiones adoptadas.

IV.- SEGUIMIENTO Y CONTROL.

9.- Seguimiento y control.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá al Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Daimiel, y a cada Concejalía Delegada según el área de que se trate, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación del empelado público que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.

El departamento de Personal o delegación de RR. HH. deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos a la representación de los trabajadores del Ayuntamiento Daimiel.

V.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

10.- Actuaciones de prevención.

Con la colaboración y el asesoramiento del servicio de prevención de riesgos laborales, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

10.1.- Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de las Concejalías Delegadas.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. A este respecto, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

a) Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

b) Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

c) Organizar actividades informativas específicas para colectivos de responsables de la Concejalías Delegadas, involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Corporación en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

d) Integrar los principios definidos y los compromisos de la Corporación, de forma transversal, en toda la formación continua.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

10.2.- Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los empleados públicos y representantes de los trabajadores.

a) Difusión de este Protocolo.

b) Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas.

c) Realización de sesiones de información para los empleados municipales y sus representantes, para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar este protocolo. Así mismo, se informará de las responsabilidades en las que se podrá incurrir, en caso de denuncias falsas o improcedentes.

d) Difusión de información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

VI.- REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

11.- Revisión.

Transcurrido un año desde la aprobación del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral del Ayuntamiento de Daimiel se procederá a realizar una valoración por parte del Comité de Seguridad y Salud para subsanar las deficiencias que se hubieran encontrado en su funcionamiento.

Posteriormente, este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

ANEXO I

COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN

1. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Valoración e Intervención. Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación. Las disposiciones recogidas en el presente protocolo. Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de valoración inicial debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición de la Comisión de Valoración e Intervención.

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. Actuaciones previas.

- Valoración e informe inicial del caso.

- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos). Conclusiones.

- Medidas propuestas.

ANEXO II

LISTADO DE CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO “PSICOLÓGICO O MORAL”

1. Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

4. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

5. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

1. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

2. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. Conflictos durante las huelgas, protestas, etc

3. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

4. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. Conflictos personales y sindicales.

Anuncio número 2228

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>