Ayuntamiento de
Betancuria

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL V VIOLENCIA EN EL TRABAJO

| AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA<br>P3500700D | |
|---|---|
| DIRECCIÓN | CL. JUAN DE BETHENCOURT Nº6<br>C.P. 35637 BETANCURIA<br>LAS PALMAS DE GRAN CANARIA |

## Tabla de contenido

1.- OBJETIVO ..... 3
2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS ..... 4
3.- RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGANDO ..... 6
4.-AMBITO DE APLICACIÓN ..... 9
5.- DEFINICIONES ..... 10
6.- PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN ..... 14
7.- PROCEDIMIENTO DE GARANTIA ..... 21
8.- ORGANIGRAMA ..... 22
9.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA ..... 23
10.-ANEXOS ..... 30

ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA ..... 31
ANEXO 11 MODELO DE DENUNCIA ..... 36
ANEXO 111 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN ..... 38
ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN ..... 39
ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO ..... 42

## 1. OBJETIVO

El presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco de actuación para la prevención, detección y erradicación del acoso laboral en **EL AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Se fundamenta en los principios constitucionales de dignidad, igualdad y protección de los derechos fundamentales, así como en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y sanción de conductas de acoso en el entorno de trabajo.

Este protocolo busca garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los empleados públicos, estableciendo procedimientos claros para la identificación y gestión de situaciones de acoso psicológico o moral, promoviendo la protección de las víctimas y la aplicación de medidas correctoras y sancionadoras cuando sea necesario. Además, refuerza la importancia de la formación y sensibilización dentro de las instituciones para fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la tolerancia cero ante cualquier forma de hostigamiento o trato degradante en el ámbito laboral.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y COMPROMISOS

El Ayuntamiento de Betancuria se compromete a garantizar un entorno de trabajo donde la dignidad de las personas sea respetada y su salud protegida, estableciendo una posición de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso laboral o violencia psicológica en el trabajo.

**Definición de Acoso moral en el trabajo o mobbing .(LO 3/2007 art.48; LO 10/2022 art.12).** Aunque la normativa laboral (sí la penal) no regula un concepto legal de acoso laboral, acoso moral o mobbing , se entiende que es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo (TCo 56/2019).

Puede consistir en una pluralidad muy diversa de actuaciones y afectar por ello a diversos derechos, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen etc., al tratarse de una actuación potencialmente pluriofensiva. Es diferente de los conflictos que se producen en el ámbito laboral por distintas y **múltiples razones, de discusiones, desavenencias o enfrentamientos**, y de las consecuencias propias del estrés profesional.

Tales conflictos no suponen la existencia del **plus exigido por el acoso moral**, que pretende **hostigar, rebajar o vejar sistemáticamente al trabajador**. En el marco de la relación laboral se reconoce la posibilidad de conflictos de intereses entre la empresa y los trabajadores, y entre los trabajadores entre sí, como parte esencial y natural en una sociedad democrática. Para que el conflicto pueda considerarse patológico es preciso que las partes del mismo actúen causando daños -a las otras partes- injustificables o desproporcionados.

El acoso puede ser **horizontal,** cuando acosador y acosado se encuentran en un mismo nivel jerárquico en la empresa; **vertical ascendente ,** cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición jerárquicamente superior al acosador; **y vertical descendente o bossing,** cuando el trabajador acosado se encuentra en una posición subordinada respecto del acosador**.**

- **Requisitos del acoso.**

Para apreciar la existencia de acoso moral en el trabajo han de concurrir determinados elementos constitutivos, de forma conjunta, lo que supone que la ausencia de cualquiera de ellos sitúa la conducta fuera del concepto de acoso laboral; por tanto, es preciso analizar cada situación concreta.

**1. Conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño,** como impedir la comunicación del trabajador con su entorno laboral aislándole o marginándole, desacreditar su reputación personal y profesional, realizar conductas que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima, como amenazas, ataques verbales, o encomendarle trabajos especialmente penosos o peligrosos, etc (TSJ Cataluña 22-10-18; TSJ Sta. Cruz de Tenerife 20-6-19).

**2. El menoscabo de la dignidad,** asociada a la posible vulneración de otros derechos fundamentales de la persona, como el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen, etc.

**3. La reiteración de las conductas lesivas.** El acoso moral en el trabajo exige una actuación repetida y duradera en el tiempo por parte del sujeto activo, siendo determinante la valoración de las circunstancias concurrentes y particularmente la gravedad e intensidad de las agresiones.

**4. Que los hechos se produzcan en el lugar o con ocasión del trabajo (TSJ Madrid 1-9-05, EDJ 151156; TSJ Sta. Cruz de Tenerife 22-2-06, EDJ 42066)**. Producido en el lugar de trabajo, el acoso puede ser llevado a cabo por terceros ajenos a la empresa: contratas, ETT, clientes o usuarios, o en el caso de un conserje de una comunidad de propietarios, uno de los propietarios de un inmueble.

**Existen otros factores, que habitualmente se presentan en los comportamientos de acoso definidos como elementos accesorios (intencionalidad de causar un daño y la producción de este), cuya ausencia en modo alguno desnaturaliza la existencia de acoso laboral:**

**1. La intencionalidad de causar un daño, como elemento subjetivo,** es decir, una actuación denigratoria, específicamente orientada a generar la situación de humillación laboral**.** Siendo suficiente que los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece, o se haya creado objetivamente un entorno hostil, degradante o humillante**.**

Este elemento permite distinguir el acoso moral de otro tipo de situaciones, como el acoso subjetivo o falso, en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con la realidad de las cosas; el maltrato verbal aislado que puede ser objeto de sanción disciplinaria, pero no constituye acoso; o los simples conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa **(TSJ Galicia 30-9-14, EDJ 191282; TSJ Murcia 17-5-17, EDJ 114686; TSJ Madrid 21-5-18, EDJ 541340).**

**2. Producción del daño.** Es necesario que la conducta del acosador tenga entidad suficiente o sea susceptible de poder causar daño, aunque no se produzca **(TSJ Cantabria 30-7-04, EDJ 90756; TSJ Aragón 30-6-03, EDJ 76316).**

- No se considerará acoso laboral:

Todo lo que no está en marcado en las situaciones mencionadas anteriormente y los conflictos laborales entre personas en una relación simétrica, ya sean puntuales o permanentes. Situaciones de violencia en el trabajo sin el componente de reiteración y duración característico del acoso. Amonestaciones fundadas por bajo desempeño, cuando no contengan descalificaciones improcedentes.

**Objeto y ámbito de aplicación** Este documento establece el compromiso del Ayuntamiento de Betancuria para prevenir, detectar y actuar ante el acoso laboral, aplicándose a todo el personal del Ayuntamiento y sus organismos dependientes. Cada concejalía deberá adaptar y aplicar las medidas necesarias en un plazo de dos meses desde la aprobación del presente protocolo.

**Principios y compromisos**

1. Todo el personal tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, sin ser sometido a tratos degradantes o humillantes. Se garantizará su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.
2. Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas que componen la organización.
3. Se garantizará la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las patologías de carácter psíquico.
4. Se desarrollarán acciones formativas y de sensibilización para prevenir conductas de acoso laboral, incluyendo formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación y técnicas de resolución de conflictos.
5. Se aplicarán políticas proactivas para mejorar el clima laboral, fomentando la colaboración y la confianza en las relaciones interpersonales.
6. Se potenciará el sistema de comunicación interna para promover la transparencia y el intercambio de conocimientos dentro de la organización.
7. Se rechazará de manera absoluta cualquier forma de acoso, sin importar la identidad de la víctima o del agresor, ni su rango jerárquico.
8. Se eliminará cualquier forma de dirección basada en amenazas o miedo, promoviendo un liderazgo ético y respetuoso.
9. Se fomentará el diálogo en todos los niveles de la organización como mecanismo prioritario de gestión.
10. Se implementarán programas de acogida e integración para el nuevo personal, asegurando su adaptación a las normas y valores organizacionales.
11. Cualquier acción o conducta de acoso laboral será considerada una falta grave y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

El Ayuntamiento de Betancuria reafirma su compromiso con la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso, en el que prevalezcan el bienestar y la dignidad de todas las personas trabajadoras.

## 3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO

**PRIMERO. LA ALCALDÍA**, representada por el alcalde o la alcaldesa, tiene la responsabilidad principal de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, poniendo a su disposición los medios necesarios para garantizar la correcta implementación del protocolo. Además, será la encargada de aprobar y dar cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la **Comisión de Investigación/Instructora** y a la aplicación de las medidas cautelares cuando estas sean necesarias las cuales serán iniciadas mediante el procedimiento administrativo adecuado.

En el caso de que el alcalde o la alcaldesa se encuentre en la situación central del acoso, ya sea como persona acosada o como presunto acosador/a, quedará apartado/a de la responsabilidad en el procedimiento y no podrá intervenir en la aprobación ni en el cumplimiento de la resolución. Ante esta situación, deberá reunirse la **Comisión de Investigación/Instructora** para designar a la persona encargada de asumir dichas funciones y garantizar la correcta ejecución de las medidas derivadas del informe elaborado por la **Comisión de Investigación/Instructora**

**SEGUNDO. EL DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN** será informado en todo momento y podrá participar activamente en la implantación del protocolo, asegurando su correcta aplicación.

**TERCERO. EL CANAL DE DENUNCIAS,** el ayuntamiento de Betancuria implementará un canal de denuncia externo mediante el cual se recibirán las denuncias sobre posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral. Este será gestionado por una administración externa, en concreto por el **Cabildo de Fuerteventura**. Eliminándose así el riesgo de conflictos de interés y asegura la confianza de los trabajadores en el proceso, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y busca fortalecer la confianza de los trabajadores en el proceso.

El **Ayuntamiento de Betancuria**, planteará al Cabildo de Fuerteventura para que actúen como administraciones colaboradoras en la gestión de las investigaciones. Su participación garantizará la imparcialidad y el respaldo institucional de las investigaciones, en línea con lo establecido en el artículo 15 de la LPRL.

A tales efectos el **Cabildo de Fuerteventura** deberá de designar a una persona la cual recibirá las denuncias a través del siguiente **correo electrónico: _____**.

En concreto, el Ayuntamiento de Betancuria elaborará un **plan de actuación** entre el **Ayuntamiento y el Cabildo de Fuerteventura** para la realización del **canal de denuncias**. El cual contará con los siguientes puntos esenciales:

- Contar con personal técnico especializado en gestión de conflictos laborales y acoso, con formación acreditada.
- Designar a personal del **Cabildo de Fuerteventura**, que será el responsable del canal de denuncias y actuará a su vez como interlocutor a efectos de garantizar que el informe final

de la investigación sea revisado por el **Cabildo de Fuerteventura** para asegurar el cumplimiento normativo.

El Ayuntamiento de Betancuria se compromete a proporcionar los recursos necesarios para que y la Comisión de Investigación puedan desarrollar sus funciones con eficacia.

**CUARTO. PERSONAL ESPECIALISTA**, ya sea a través de un **Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o una consultoría externa**, podrá ser requerido por la Comisión de Investigación para aportar su conocimiento técnico en la elaboración del informe de investigación.

**QUINTO. LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA** es un órgano colegiado que será conformado por representantes del ayuntamiento y de los trabajadores **a la aprobación del presente protocolo**. Sus integrantes deberán realizar un curso de sensibilización y formación en materia de acoso laboral, cuya superación les permitirá obtener una certificación que acredite su cualificación para llevar a cabo las funciones asignadas en el marco de la investigación de estos casos.

**En caso de que alguno de sus miembros sea objeto de investigación**, ya sea como víctima o como presunto agresor, deberá ser **recusado y sustituido**, en caso de que la persona sea un representante de los trabajadores este deberá ser sustituido por un representante sindical que designará la dirección del sindicato al que pertenezca el representante legal recusado.

Su función es analizar las denuncias presentadas y proponer medidas correctoras o preventivas para garantizar un entorno laboral seguro. Esta comisión deberá estar conformada de **manera paritaria**, garantizando una representación equitativa entre la administración y los trabajadores, y sus miembros deberán recibir formación especializada en la materia.

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

1. **_____( REPRESENTANTE DEL AYTO.)**
2. **_____(REPRESENTANTE DEL LOS TRABAJADORES.)**
3. **_____(REPRESENTANTE DEL LOS TRABAJADORES.)**
4. **_____(REPRESENTANTE DEL AYTO.)**

**De acuerdo con la normativa aplicable, la comisión instructora serán fijadas a la aprobación del presente protocolo y su duración será por todo el período para el que hayan sido**

**designadas. Su período de duración es de 4 años, al termino deberán de designarse nuevas personas.**

En definitivas, la Comisión de Investigación tiene la función primordial de analizar detalladamente las denuncias presentadas y proponer medidas para abordar la situación. Estará conformada por personal de Recursos Humanos, SPA o consultoría externa y representantes de los trabajadores.

Para garantizar su correcto funcionamiento, se establecen las siguientes directrices:

- Su composición debe ser paritaria, con representación equitativa entre la administración y los trabajadores.
- El procedimiento de elección de sus miembros que sean representantes de los trabajadores debe ser consensuado con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para asegurar la transparencia. Por parte del Ayuntamiento podrá designar como su representante, a personal de Recursos Humanos, SPA, consultoría externa o cualquier otra persona trabajadora perteneciente al Ayuntamiento con la formación suficiente.
- Todos sus miembros deberán recibir formación especializada en la materia.

**SEXTO. LOS INSTRUCTORES.** Ente separado de la instrucción para garantizar mayor seguridad. Se nombrará a dos **INSTRUCTORES**, un **INSTRUCTOR**, que deberá ser un **FUNCIONARIO PÚBLICO** perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado, conforme al artículo 25 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto y otro **INSTRUCTOR** designado por parte del Ayuntamiento podrá designar como su representante, a personal de Recursos Humanos, SPA, consultoría externa o cualquier otra persona trabajadora perteneciente al Ayuntamiento con la formación suficiente.

Los instructores estos serán los encargados de **realizar las entrevistas de los implicados y de todos los testigos y valorar las pruebas que propongan las partes una vez realizado lo anterior deberán de emitir un informe con todas las entrevistas y valoraciones realizadas que se entregarán a la comisión de investigación/instructora** para la elaboración del informe final.

**LOS INSTRUCTORES ENCARGADOS DE LAS ENTREVISTAS Y VALORACIÓN DEL CASO**

**1.** **( REPRESENTANTE DEL AYTO.)**

**2.** _____**(FUNCIONARIO PUBLICO.)**

**De acuerdo con la normativa aplicable, la comisión instructora serán fijadas a la aprobación del presente protocolo y su duración será por todo el período para el que hayan sido designadas. Su período de duración es de 4 años, al termino deberán de designarse nuevas personas**

**Se adjuntan al presente protocolo ANEXO III para la designación de la COMISION DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORAS Y DE LOS INSTRUCTORES.**

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A efectos del presente Protocolo:

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es: tanto el personal interno y externo, incluyendo esto también a los trabajadores/as de convenio, en prácticas y en el caso de empresa contratadas en cumplimiento del artículo 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales.

También serán considerados/as bajo el protocolo del ayuntamiento todas aquellas personas que son empleados/as de esta y que desarrollen su trabajo en otras empresas.

### INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Se llevará a cabo **a todo el personal que trabaja en el ayuntamiento**, así como al personal de nueva incorporación se le informará sobre aquellas conductas que son reprobables por parte de la organización, así como de los canales que se han establecido para comunicar este tipo de conductas y/o comportamientos.

La **divulgación** de la existencia e implantación del presente protocolo a la plantilla se realizará mediante una Circular Informativa (ver *Anexo-I*) y/o formación específica.

Se planteará la información a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral tanto en el ámbito psicológico como física, según los términos contenidos en el presente procedimiento.

### FORMACIÓN

Se planteará la **formación específica** a los diferentes niveles del ayuntamiento con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, así como proporcionar herramientas para prevenir, detectar y afrontar estas posibles conductas.

Asimismo, todos los integrantes del ayuntamiento recibirán una formación en prevención del acoso laboral a través de un curso de sensibilización en acoso laboral.

## 5. DEFINICIONES.

Según el convenio 190 de la OIT se entiende que a expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género que serán protocolizados a través del protocolo específicos de acoso sexual o por razón de sexo. Entre otros el acoso laboral se puede externalizar en los siguientes,

### ACOSO PSICOLÓGICO

Se define el acoso psicológico en el trabajo como 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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) …" (NTP 854)

Hay acoso psicológico o moral cuando:

**Abuso de autoridad**

**A.** Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
**B.** Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
**C.** Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
**D.** Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente al ayuntamiento o que han colaborado con los reclamantes.

**Trato vejatorio**

**A.** Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
**B.** Menospreciar u ofender personal o profesionalmente al trabajador/a.
**C.** Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
**D.** Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento y denegación injustificada al acceso de periodos de permiso y actividades de formación.
**E.** Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
**F.** Ignorar o excluir al trabajador/a dentro de la organización.

### ACOSO DISCRIMINATORIO

"Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo". (art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).

Hay acoso discriminatorio cuando se da:

**A.** Creencias políticas y religiosas de la víctima.
**B.** Ataques por motivos sindicales.
**C.** Sexo u orientación sexual.
**D.** Mujeres embarazadas o maternidad.
**E.** Edad, estado civil.
**F.** Origen, etnia, nacionalidad.
**G.** Discapacidad.

**VIOLENCIA FÍSICA**

Se considera violencia física a aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

Es una forma de comportamiento negativo de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad –ya sea reiterada, ya sea instantánea- que produce efectos nocivos sobre la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo.

Es Violencia Física cuando se da:

**A.** Abuso emocional: intimidación, amenazas, menosprecio, humillación o rechazo como persona.
**B.** Agresiones físicas o verbales continuadas.
**C.** Conductas y comportamientos que supongan el menosprecio y/o desacreditación por razones de género, étnicas, ideológicas o de afiliación religiosa, política o sindical.
**D.** Discriminación por aspectos relacionados con discapacidades.

**CONFLICTO LABORAL**

Se entiende el conflicto como aquella **situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas** (mando, trabajador/a, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos. Surge como contraposición de sus respectivos intereses, valores, intenciones, aspiraciones o expectativas, y su evolución debería derivar hacia una gestión del conflicto bien

sea a través de la negociación, la mediación o el arbitraje. Los conflictos que persisten en el tiempo pueden dar lugar a malestar e insatisfacción en el trabajo, así como al trastorno de ansiedad u otras patologías, e incluso, como medio para poner fin a una situación de conflicto, **puede derivarse en situaciones de violencia o acoso laboral (psicológico)**.

**CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones) siempre que no sean medidas implementadas por razón de ser denunciante o denunciado por acoso y que no tengan una connotación de acoso.**

- **A.** Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- **B.** Un único acto puntual, aislados y sin contexto que pueda ser considerado discriminatorio por la persona que le afecta, sin perjuicio del reproche sancionador que pueda dictar el Ayuntamiento
- **C.** Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- **D.** Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores, en un acto puntual, sin perjuicio de ser considerado como infracción laboral
- **E.** Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- **F.** Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- **G.** Amonestaciones sin descalificar por realizar el trabajo de forma incorrecta.
- **H.** Conflictos personales o sindicales.

**TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN JERARQUÍA**

De acuerdo con la jerarquía del acosador y del afectado y tal y como se ha detallado anteriormente, puede ser clasificado en:

**1. Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosada/o por su subordinado(s).

**2. Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varios compañeros (as) de trabajo de la víctima. Ambos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.

3. **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

## 6. ROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**INICIO DEL PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias.**

Formará parte de un sistema de alerta y detección precoz de situaciones de acoso la posibilidad de que cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que considere estar siendo víctima de acoso laboral (o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones), **la denuncia se presenta por escrito y a través del Canal de Denuncias externo, constituido por el personal designado por el Cabildo de Fuerteventura que a tales efectos dispone del siguiente correo _____.**

Una vez recibida la denuncia, el representante del Cabildo la evaluará en un plazo de **dos días hábiles** y la comunicará a la Comisión de Investigación, la cual se encargará de su valoración y del inicio de las actuaciones. En caso de que existan dudas sobre la existencia de acoso, se trasladará la situación a la Comisión de Investigación, que resolverá en un plazo de **tres días hábiles** si existen indicios suficientes para continuar con el procedimiento. Las medidas cautelares serán llevadas a cabo por el Alcaldía mediante el procedimiento administrativo correspondiente, en un plazo no superior a **2 días hábiles**.

Las denuncias deberán presentarse por escrito, ya sea por la víctima o por cualquier persona con conocimiento de la situación, y podrán formalizarse personalmente o por medio de terceros. Todas las denuncias recibirán el mismo tratamiento y se someterán al mismo procedimiento, independientemente de la gravedad de los hechos o de la valoración inicial del representante del Cabildo. Estas deberán ser tramitadas exclusivamente a través del Canal de Denuncias.

### DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o violencia laboral, el representante del Cabildo remitirá la denuncia a la Comisión de Investigación, la cual garantizará la máxima seriedad y confidencialidad en todo el proceso. En caso de incumplimiento de este principio, se podrá imponer una sanción.

El inicio de la investigación se producirá el día hábil siguiente a la recepción de la denuncia. Dentro de un plazo de **dos días hábiles por el Personal designado del Cabildo**, la Comisión de Investigación comunicará de manera confidencial la situación a la alcaldía del ayuntamiento para que, si procede, adopte medidas cautelares mediante el procedimiento administrativo adecuado, como el alejamiento entre la presunta víctima y el presunto acosador, con el objetivo de evitar la continuidad del daño. Estas medidas en ningún caso podrán perjudicar a la víctima ni modificar sustancialmente sus condiciones laborales.

## FASE DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación analizará la denuncia, así como las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento, evaluando la credibilidad de los hechos. Para ello, empleará los procedimientos de investigación que considere necesarios, respetando los derechos fundamentales de las personas implicadas, en especial su intimidad y dignidad.

Se notificará a la persona denunciada lo antes posible sobre la presentación de la denuncia. Posteriormente, **las dos personas instructoras** realizarán las entrevistas separadas con la presunta víctima y el presunto acosador, quienes podrán proponer testigos y aportar pruebas. Asimismo, se entrevistará a compañeros de trabajo que hayan presenciado los hechos.

Realizadas las entrevistas los instructores deberán de realizar un informe de todos los datos recogidos y de todos los testigos y pruebas valorados que deberá de ser enviado a la Comisión. La comisión igualmente podrá requerir la intervención de un psicólogo externo para llevar a cabo nuevas entrevistas y evaluaciones psicológicas con el fin de esclarecer los hechos y determinar su gravedad desde un punto de vista clínico.

## FASE DE RESOLUCIÓN

Con base en la información recabada, la Comisión de Investigación emitirá un informe en el que se determinarán los hechos probados y se establecerán las medidas definitivas a adoptar, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

**Conclusión del Proceso y Aplicación de Medidas Disciplinarias**. En un plazo máximo de **20 días hábiles** desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará y aprobará un informe en el que se expondrán las conclusiones alcanzadas y las medidas a adoptar en materia de prevención de riesgos laborales. En caso de que se determinen faltas disciplinarias, se podrán imponer las sanciones correspondientes. Dicho informe será trasladado de manera inmediata a la alcaldía. Solo en casos excepcionales y de imperiosa necesidad, el plazo podrá ampliarse en **cinco días hábiles**.

Se garantizará que no se tomarán represalias contra aquellas personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación, ni contra quienes se opongan o critiquen conductas de acoso. Sin embargo, si se demuestra que una denuncia ha sido intencionadamente fraudulenta y realizada con el objetivo de perjudicar injustificadamente a una persona, se impondrán las sanciones correspondientes sin perjuicio de las acciones legales que pudieran derivarse.

En caso de que la víctima haya sufrido represalias o perjuicios durante el proceso de investigación, será restituida en sus condiciones laborales previas. Además, con un objetivo disuasorio, se dará a conocer en el ámbito correspondiente el resultado de la investigación y, si

procede, del expediente sancionador.

## METODOLOGÍA PARA LA RESOLUCIÓN DEL ACOSO

### TIPICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras indica que los/las trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en:

- Las disposiciones legales.
- Convenio colectivo que sea aplicable.

Por lo tanto, para que una conducta sea sancionable debe de estar recogida ya sea en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo.

En el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras en el artículo 54 indica que se considerarán incumplimientos contractuales (entre otros):

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo el alcalde o a las personas que trabajan en el ayuntamiento.

El estatuto de los trabajadores y trabajadoras define las conductas sancionables de los/las trabajadores/as, pero **no determina su gravedad, sino que sólo indica que existen tres tipos grados:** Muy graves, Graves y Leves.

El grado vendrá marcado en el **convenio colectivo**, en caso de que este tampoco diga nada, la gravedad del comportamiento deberá ser decidida por el alcalde.

## PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe 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 y violencia física**. Para ello, es prioritario el desarrollo de una **cultura constructiva** en el lugar de trabajo basada en **valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio.**

Debemos partir de la premisa de que el cuidado y **vigilancia de la seguridad y salud** de los/as trabajadores/as contribuyen a mejorar el **clima** del trabajo.

Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Campañas divulgativas de información y sensibilización**: Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso (de cualquier tipo) y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los/las empleados/as. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de **guías o folletos informativos**, en la celebración de **jornadas o charlas** específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.

- **Cursos de formación para responsables o mandos intermedios**: Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellas y aquellos miembros del ayuntamiento que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Se debe **integrar en la formación continua de los mandos** una definición clara de conductas **"obligatorias" y de conductas "intolerables",** tanto en su propia conducta como en la de sus personas subordinadas.

- **Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo** de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: El ayuntamiento, la alcaldía, demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atentar estas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores y trabajadoras mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fueran posibles, bien mediante la entrega de fotocopias, así como mediante su publicación en la intranet existente en la página web de la Entidad. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la información que se les notifique en los primeros días.

- **Aprobación del sistema de consultas**, establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono), donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso (cualquier modalidad), de forma anónima.

- **Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso**: En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.

- **A través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales,** el ayuntamiento, la alcaldía realizará periódicamente la **evaluación de riesgos psicosociales** con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo.

- Inclusión en los **respectivos Convenios y Acuerdos** de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral: A efectos de prevenir y sancionar, se tratará de evitar cualquier tipo de acoso, con implicación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se prestará una **especial atención a las mujeres**, toda vez que las conductas de acoso, al ser normalmente conductas de poder, afectan mayormente a las mujeres la discriminación por razón de sexo, y le hace más vulnerable a este tipo de conductas.

- **Medidas preventivas** de evitación de dichas conductas **mediante el diálogo** con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.

- **Medidas de reparación y retorno a la situación anterior**: En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado o acosada como para cualquier denunciante.

- **Integración de los principios del presente Protocolo**: Los criterios de actuación y principios a que el ayuntamiento se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se procurará por todos los medios posibles, que tanto el personal de **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**, como las entidades proveedoras (Coordinación de Actividades Empresariales) conozcan **la política del ayuntamiento en esta materia**.

- El representante del Cabildo de Fuerteventura o de la Función Pública, llevará el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes, quien se las trasladará a la **Comisión de Investigación** con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

- Se garantizará que la **política informativa y formativa** del ayuntamiento en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de acoso laboral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Al menos una vez al año**, se actualizará la **formación del personal** en esta materia y especialmente del personal **directivo, mandos intermedios y de las personas que**

**conformen la Comisión de Investigación** mediante la programación de un curso formativo.

- Se llevará a la evaluación de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes de cada caso concreto estudiado.

- El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** corresponderá a la **Comisión de Investigación**, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.

- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de **hostilidad en el entorno de trabajo**, cuando se produce la **reincorporación** del/de la empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso garantizando siempre su protección.

## 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### LISTADO DE GARANTÍA

**A. DEBER DE SIGILO:**

A toda persona que tenga una relación de servicio con **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de empleo y administración pública.

**B. PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PRIVACIDAD:**

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales.

**C. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD:**

**AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso o violencia laboral. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

**D. AUSENCIA DE REPRESALIAS:**

**AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de mobbing en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de mobbing en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

**E. FALSA DENUNCIA:**

Si de la investigación constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado/a, o la alcaldía, a ayuntamiento o a la Comisión de investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Ayuntamiento de
Betancuria

## 8. ORGANIGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

**INICIO DEL PROCEDIMIENTO.**

Cualquier trabajador afectado o testigo puede presentar una denuncia de acoso laboral a través del Canal de Denuncias externo, gestionado por el Cabildo de Fuerteventura o la Función Pública.

- La denuncia debe presentarse por escrito.
- Se garantiza la confidencialidad del denunciante.
- Puede ser presentada por la víctima o por un tercero que tenga conocimiento del acoso.

**hábiles)**

primeras

procedimient
nistrativo para proteger a l
unta víctima.

uncia a la Comisión de
estigación para una
oración más profunda.

cautelares inmediatas.

laborales para evitar contacto
entre las partes.
- Ninguna medida debe afecta
negativamente a la víctima.

**Fase de Investigación (20 días hábiles)**

La Comisión de Investigación y en concreto los **dos instructores** llevarán a cabo una investigación exhaustiva.

- Se entrevistan por separado la víctima y el presunto acosador. Se recopilan testimonios de compañeros de trabajo.
- Y elaboran informe de las entrevistas y de las pruebas practicadas.

La comisión después de recibir dicho informe podrá requerir la intervención de un psicólogo externo para evaluar el impacto psicológico en la víctima.

- Se analizan pruebas documentales y cualquier otra evidencia relevante.

**Elaboración del Informe (De**
**de los 20 días hábiles anterio**

La Comisión de Investigac
redacta un informe con los he
probados y las me
recomendadas.

- Se analiza la credibil
de los testimonios.
- Se determina si h
acoso y su gravedad.
- Se proponen me
rrectoras
sciplinarias
ecesario.

Comisión

**Aplicación de Medidas Disciplinarias.**

Si se confirma el acoso, se aplican sanciones y medidas correctoras.

- Se abre expediente disciplinario si corresponde.
- Se establecen medidas de prevención para evitar casos futuros.
- Se garantiza la no represalia contra la víctima o denunciantes.

**POSIBLE EXTENCIÓN EN EL PLAZO DE 5 DÍAS HABILES ADICIONALES**

Si la investigación requiere más tiempo, la Alcaldía puede otorgar una extensión de 5 días hábiles para finalizar el procedimiento.

## 9. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

La documentación de referencia es la siguiente:

| LEGISLACIÓN DE REFERENCIA | APARTADOS |
|---|---|
| **Constitución Española**. 1978 | **Art. 15**<br>Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. |
| 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.** | **Art.4.2 *c)***<br>En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:<br>c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.<br>Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.<br>**Art.4.2 *e)***<br>En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:<br>e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.<br>**Art. 17.1**<br>Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.<br>Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación |

| | |
|---|---|
| | efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.<br>**Art. 54.2 *g)***<br>Se considerarán incumplimientos contractuales:<br>g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. |

| | |
|---|---|
| **Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95**. | **Art. 16**<br>Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.<br>**Art. 18.2**<br>El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.<br>Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.<br>**Art. 19**<br>Formación de los trabajadores.<br>**Art. 23**<br>Documentación.<br>**Art. 33**<br>Consulta de los trabajadores. |
| **R.D. 39/1997** de 17 de enero por el que aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.** | **Artículo 5.3**<br>Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:<br>1. Normas UNE.<br>2. Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.<br>3. Normas internacionales.<br>4. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente. |

| | |
|---|---|
| **Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.** | **La Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo **de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del **principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres** en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. **El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria. |
| **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** | **Art. 4**<br>Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres<br>es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se |

| | |
|---|---|
| | integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.<br>**Art. 6**<br>Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.<br>**Art. 7**<br>Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.<br>Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.<br>Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.<br>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 acto de discriminación por razón de sexo.<br>**Art. 8**<br>Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.<br>**Art. 11**<br>Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.<br>**Art. 48**<br>a) Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.<br>b) Con esta finalidad se podrán establecer medidas que |

| | |
|---|---|
| | deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.<br>c) Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. |
| **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas** | **Art. 1**<br>Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad |

| | |
|---|---|
| **urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** | efectiva de mujeres y hombres.<br>**Art. 2**<br>Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.<br>**Art. 3**<br>Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.<br><br>**Art. 4**<br>Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.<br>**Art. 5**<br>Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.<br>**Art. 6**<br>Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. **Art. 7**<br>Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. |
| **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social. Real Decreto Legislativo 5/2000.** | **Art. 8.13 Considera infracción muy grave del ordenamiento social.**<br>El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.<br>**Art. 8.13 bis**<br>El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.<br>**Art. 4.2**<br>e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. |

| | |
|---|---|
| **Ley 1/2010, de 26 de febrero, Igualdad entre mujeres y hombres. Canarias.** | **Art. 33 Acoso sexual y acoso por razón de sexo**<br>1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.<br>2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso<br>por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los |

| | |
|---|---|
| | protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.<br>3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.<br>4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.<br>5. El Instituto Canario de Igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos. |

| | |
|---|---|
| **Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Canarias.** | **Artículo 4. Principios rectores y derechos reconocidos**<br>b) No discriminación: Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de la identidad o expresión de género que manifieste o de sus características sexuales. A estos efectos:<br>1.º Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y sus características sexuales. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrará la Comunidad Autónoma de Canarias en todos y cada uno de los casos en los que esta participe.<br>**Artículo 14. Medidas frente al daño moral por discriminación y resarcimiento.**<br>1. La protección frente a cualquier violación del derecho a la igualdad de las personas por motivo de identidad o expresión de género o de sus características sexuales comprenderá, en su caso, la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el cese inmediato en la conducta discriminatoria, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de daños y perjuicios causados y el restablecimiento pleno de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho. 2. Se presume la existencia de daño moral si la discriminación queda acreditada. El daño debe valorarse atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectiva producida. **TÍTULO V Medidas en el ámbito laboral Artículo 42. Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo.**<br>a) Garantizar la propia identidad o expresión de género en el ámbito laboral y perseguir y sancionar efectivamente las situaciones discriminatorias y de acoso laboral que vulneren los derechos de las personas trans e intersexuales.<br>c) Considerar la transfobia y la intersexfobia como riesgo psicosocial para establecer medidas de prevención del acoso laboral por esta causa. **Actuación ante la diversidad sexual Artículo 55. Protocolo de atención a la diversidad sexual**<br>a) La adopción de las medidas necesarias para la implantación y aplicación efectiva de un protocolo de atención por parte de la Policía Canaria y las policías locales de Canarias a las personas trans e intersexuales, en especial cuando sean víctimas de agresiones, acoso o coacciones tanto físicas como por medios virtuales. |

| | |
|---|---|
| | **3. Son infracciones administrativas graves:** a) Adoptar comportamientos agresivos o constitutivos de acoso, realizados en función de la identidad o expresión de género o características sexuales de una persona, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma. |

| | |
|---|---|
| | |
| **El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.** | Considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral. |
| **Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales 3/2018.** | Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales. Esta ley incorpora nuevos aspectos que afectan no sólo a ciudadanos, sino a los sectores público y privado. |

## 10. ANEXOS

Ayuntamiento de Betancuria

ANEXO I. CIRCULAR INFORMATIVA

**CIRCULAR INFORMATIVA**

**AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA**

**INDICE**


1. **¿QUÉ ES ACOSO LABORAL? ¿QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO? ¿QUÉ ES VIOLENCIA FÍSICA?**
   - **¿Qué es el acoso laboral?**
   - **¿Qué es violencia física?**
   - **¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso psicológico?**
   - **¿Qué no es acoso?**
2. **CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
3. **PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**
4. **¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?**

**1. ¿QUÉ ES CONFLICTO LABORAL? ¿QUE ES EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO? ¿QUÉ ES VIOLENCIA FÍSICA?**

El **acoso psicológico** es aquella situación laboral en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir a la persona, profesional o psicológicamente.

La **violencia física** son aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

El **conflicto laboral** es aquella situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas (mando, trabajador/a, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos.

En general en el acoso, la parte hostigadora tiene más recursos al tener más apoyos o una posición superior a la del trabajador/a acosado/a.

Características fundamentales:

- Que se produzca en el lugar de trabajo.
- Que existan dos partes: el/la acosador/a y la víctima.
- Que se dé un comportamiento no deseado y ofensivo.
- Que se trate de episodios reiterados y de manera prolongada en el tiempo.
- Se da siempre en una situación de asimetría (fuerza física, posición jerárquica, dependencia material…), provocada intencionadamente y premeditada.

**¿Qué comportamientos se pueden considerar como acoso psicológico?**

- Asignar trabajos sin ningún valor o utilidad o absurdos o degradantes.
- Asignar tareas por debajo o por encima de las posibilidades del trabajador/a.
- Quitar importancia sistemáticamente al esfuerzo del trabajador/a, o a sus logros, o atribuirlos al azar o a otros factores.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Ejercer presiones para inducir al error.
- Realizar ataques verbales a la dignidad, a la reputación y la vida privada.
- Realizar ataques verbales a las actitudes y creencias.
- Lanzar rumores sobre un/a trabajador/a malintencionados.
- Menospreciar el trabajo realizado por el trabajador o trabajadora.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento.
- Denegar de forma injustificada al acceso de periodos de permiso y/o actividades de

formación.
- Ocultar información al trabajador relativa al trabajo o a la organización.
- Restringir las posibilidades de comunicación del trabajador/a con otros compañeros/as.
- Retirar la palabra a la persona.
- Aislamiento deliberado al trabajador tanto física como socialmente.
- Excluir o ignorar al trabajador/a dentro de la organización.
- Difundir rumores diversos contra la persona, sean ciertos o no.
- Imitar mediante gestos, voces y otras cualidades a otra persona de manera malintencionada.

**¿Qué no se considera acoso?**

- Una situación aislada y que se da de forma puntual.
- Cuando se busca mejorar el trabajo.
- Autoritarismo excesivo del superior/a.
- Aquella actividad que por sí misma conlleva aislamiento.
- Comentarios no malintencionados.
- Falta de comunicación.
- Roces y tensiones puntuales ante una demanda laboral.

## 2. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral afecta negativamente tanto al trabajador/a como a la organización:

- **Consecuencias para la persona trabajadora afectada:**

***Psíquicas**:* Ansiedad, estrés, sentimientos de indefensión, miedo continuo, deterioro intelectual, depresión, disminución de la autoestima, frustración, agresividad, irritabilidad, dificultad en concentrarse, …

**Físicas**: dolores musculares y de cabeza, fatiga crónica, problemas gastrointestinales, hipertensión, alteraciones del sueño y del apetito, pérdidas de memoria, aumento de hábitos de adicción (fumar, alcohol…), impotencia…

**Sociales**: alteraciones de la vida familiar y social debido al incremento del nerviosismo, irritabilidad, alteración de la afectividad…

- **Consecuencias para la organización.**

- Disminución de la cantidad y calidad de trabajo.
- Disminución de la motivación y satisfacción laboral del trabajador/a.
- Aumento del absentismo laboral.

- Incremento de enfermedades y bajas con costes para el ayuntamiento.
- Aumento de los accidentes de trabajo debido a una disminución de la atención y de la concentración en el puesto.
- Abandono del ayuntamiento ante la impotencia de no poder afrontar el problema o derivar en un despido por negarse o someterse a cualquier tipo de acoso.
- Empeoramiento del clima laboral: dificultad de trabajar en equipo, deterioro de las relaciones interpersonales, creación de rumores.
- Mala imagen.

## 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

Para hacer frente al acoso desde el ayuntamiento se han iniciado las siguientes actuaciones:

- Declaración de Principios en donde se manifiesta la negativa de tolerar cualquier conducta o comportamiento de acoso, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad y en la que se indica de forma explícita que las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán.

- Se ha desarrollado un protocolo de actuación que identifica las situaciones de conflicto, acoso y violencia y se informa del procedimiento a seguir por la víctima ante una situación de este tipo, asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.

- Dentro de este protocolo se han creado las figuras de la Persona de Referencia y del Comisión de Investigación, que son aquellas personas que han sido designadas por parte del ayuntamiento para recibir aquellas quejas y denuncias por parte de los/las trabajadores/as sobre una posible situación de acoso laboral.

- Programa de información y formación dirigida al personal sobre los aspectos acoso psicológico y violencia física.

- Establecimiento de normas sancionadoras.

## 4. ¿QUÉ HACER SI TE ENCUENTRAS EN ESTA SITUACIÓN?

Si consideras que estás padeciendo una situación de acoso sexual y por razón de sexo debes denunciar por escrito a través del canal de denuncia quienes la tramitarán haciéndosela llegar a la Comisión de Investigación y/o a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión de Investigación y en su caso las personas instructoras designadas te informará sobre tus derechos y obligaciones, te orientará sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema y/o te ofrecerá asesoramiento sobre cómo proceder. Además, te

facilitará otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc…) y hará que se inicie una investigación, discreta y objetiva.

Ayuntamiento de
Betancuria

ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA

**DENUNCIA**

| | |
|---|---|
| N.º de Denuncia: | _____/_____ |

| **Solicitante** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ☐ | Persona/s afectada/s | ☐ | Comité de Seguridad y Salud | ☐ | Recursos Humanos |
| ☐ | Delegados/as Prevención | ☐ | Otros: | | |

| **Tipo de acoso** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ☐ | Moral / Laboral | ☐ | Conflicto Laboral | ☐ | Otras discriminaciones (especificar): |

| **Datos de la persona afectada** | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre y apellidos: | | | |
| N.I.F: | | | |
| Edad: | | Teléfono de contacto: | |
| **Datos profesionales:** | | | |
| Centro de trabajo: | | Concejalía: | |
| | | | |
| Puesto de trabajo: | | Tipo de contrato: | |
| | | | |
| Antigüedad en el puesto de trabajo: | | Antigüedad en el ayuntamiento: | |
| | | | |

Ayuntamiento de
Betancuria

| **Datos de la persona demandada** | |
|---|---|
| Nombre y apellidos: | |
| N.I.F: | |
| **Datos profesionales:** | |
| Centro de trabajo: | Concejalía: |
| | |
| Puesto de trabajo: | Tipo de contrato: |
| | |
| Antigüedad en el puesto de trabajo: | Antigüedad en el ayuntamiento: |
| | |

| **Descripción de los hechos** |
|---|
| **(Incluir descripción de los hechos, fechas, lugares, posibles testigos, …)** |

| **Documentación anexa** | | | |
|---|---|---|---|
| ☐ | Si (especificar) | ☐ | No |
| | | | |

| **Solicitud** | |
|---|---|
| ☐ | Solicito inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral |

Localidad y fecha

Firma de la/s persona/s interesada/s

Ayuntamiento de
Betancuria

## ANEXO III. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

### DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

| | |
|---|---|
| | **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** |

En cumplimiento con el Protocolo de Prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia en el trabajo, se constituye la Comisión de Investigación/Instructora y se designa a sus integrantes.

**COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA** Será paritario (representación trabajadores/as del ayuntamiento), también tendrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible. Si la Comisión de Investigación lo requiere se nombrará una persona Especialista.

**RECUSACIÓN**: se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento, por tanto, los miembros de la Comisión de Investigación podrán hacer uso de la recusación en caso de parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata, en tal caso se nombrará a otra persona que cumpla con la circunstancia arriba indicada.

Corresponden a la Comisión de Investigación las siguientes funciones: Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso y violencia laborales. Elaboración de propuestas para la mejora de las quejas formuladas. Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Alcaldía para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas. Además de sus funciones dentro del inicio de un expediente de denuncia.

| **Designaciones miembros de la Comisión de Investigación:** | | |
|---|---|---|
| Nombre y apellidos: _____ | Cargo: _____ | Firma: _____ |
| Nombre y apellidos: _____ | Cargo: _____ | Firma: _____ |
| Nombre y apellidos: _____ | Cargo: _____ | Firma: _____ |
| Nombre y apellidos: _____ | Cargo: _____ | Firma: _____ |
| Fecha designación de la Comisión de Investigación: | | |

Firma Delegados/as de Prevención y Representantes del ayuntamiento:

| | | |
|---|---|---|
| D. | D. | D. |
| D.N.I. | D.N.I. | D.N.I. |

| | | |
|---|---|---|
| Firma | Firma | Firma |

Ayuntamiento de
Betancuria

## DESIGNACIÓN DE LA PERSONAS INSTRUCTORAS

| | |
|---|---|
| | **AYUNTAMIENTO DE BETANCURIA** |

En cumplimiento con el Protocolo de Prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia en el trabajo, se designan a las Personas instructoras.

**PERSONAS DE INVESTIGACIÓN/INSTRUCTORA.** Será compuesta por dos **INSTRUCTORES,** un **INSTRUCTOR,** que deberá ser un **FUNCIONARIO PÚBLICO** perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al del inculpado, conforme al **artículo 25 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto** y otro **INSTRUCTOR** designado por el Ayuntamiento.

**RECUSACIÓN**: se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento, por tanto, los miembros de la Comisión de Investigación podrán hacer uso de la recusación en caso de parentesco, amistad, enemistad, superioridad o subordinación inmediata, en tal caso se nombrará a otra persona que cumpla con la circunstancia arriba indicada.

**LAS PERSONAS INSTRUCTORAS**, serán los encargados de realizar las entrevistas de los implicados y de todos los testigos y valorar las pruebas que propongan las partes una vez realizado lo anterior deberán de emitir un informe con todas las entrevistas y valoraciones realizadas que se entregarán a la comisión de investigación/instructora para la elaboración del informe final.

| **Designaciones miembros de la Comisión de Investigación:** |
|---|
| Nombre y apellidos: _____Cargo: _____Firma: _____<br>Nombre y apellidos: _____Cargo: _____Firma: _____ |
| Fecha designación de las Personas Instructoras: |

Firma Delegados/as de Prevención y Representantes del ayuntamiento:

| | | |
|---|---|---|
| D. | D. | D. |
| D.N.I. | D.N.I. | D.N.I. |
| Firma | Firma | Firma |

Ayuntamiento de Betancuria

ANEXO IV. MODELO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

| | |
|---|---|
| | Informe Nº: |
| | |
| | Centro de trabajo: |
| Concejalía: | Puesto de trabajo: |

**Datos del trabajador/a denunciante**:

| | | |
|---|---|---|
| Nombre: | 1er Apellido: | 2º Apellido: |
| Edad: | Fecha ingreso ayuntamiento:/ / | Antigüedad puesto: *MESES* *DÍAS* |

**Datos del trabajador/a denunciado**:

| | | |
|---|---|---|
| Nombre: | 1er Apellido: | 2º Apellido: |
| Edad: | Fecha ingreso ayuntamiento:/ / | Antigüedad puesto: *MESES* *DÍAS* |

Corresponde a denuncia Nº:

| Análisis de la denuncia (Persona de Referencia): |
| --- |
| |

Ayuntamiento de
Betancuria

| **Conclusiones:** |
| --- |
| |
| **Fecha:**<br><br>**Firma Persona de Referencia:** |
| **COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN** |
| ¿Es necesario constituir la Comisión de Investigación? Si ☐ No ☐ |

| PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN (ENTREVISTAS, PRUEBAS, …) |
| --- |
| |

Ayuntamiento de
Betancuria

| **CONCLUSIONES COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:** |
|---|
| |

**Acciones correctoras propuestas**:

A.-

B.-

C.-

| Valoración económica de la(s) acción(es) correctora(s): | Fecha prevista de realización: |
|---|---|
| A.- B.- C.- | A.- / / *B.-* / / *C.-* / / |

Responsable ejecución acción(es) correctora(s):

*A.-* *B.-* *C.-*

| Fecha redacción informe: | Firma(s) participante(s) investigación: |
|---|---|
| / / | Sr/a. Sr/a. Sr/a. |

## ANEXO V. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO.

Se propone como herramienta de apoyo en el análisis de un posible caso de acoso el cuestionario EBAL. Este procedimiento de solución autónoma de los conflictos laborales, basado en las NTP 891 y 892 del INSHT.

**Cuestionario EBAL (Escala Breve de Acoso Laboral, de E. Carbonell, 2009)**
El Cuestionario EBAL se utiliza para realizar una valoración preliminar del nivel de acoso laboral. El proceso es garantista y respetuoso con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad.

**MÉTODO EBAL (ESCALA SIMPLE DE ACOSO LABORAL):**
Normas para su aplicación:

- El cuestionario deberá aplicarlo el/la Técnico en PRL de la Comisión de Investigación, nunca la persona afectada ni una persona relacionada con el conflicto.
- Se debe solicitar a la persona afectada que relate qué conductas ha experimentado como vejatorias en los últimos meses (preferentemente se acotará el inicio del acoso y se fijará su final el momento de la evaluación). Si el período supera los 3 meses, se elegirá este último período como referencia.
- Se pasa el cuestionario EBAL anotando las conductas percibidas y la frecuencia con la que se producen.
- Posteriormente se constatará la información recibida a través de otras fuentes de información: **entrevistas** a otros compañeros, documentación aportada, etc. las conductas constatadas en esta fase darán por válidas las respuestas del cuestionario, sin embargo, se podrá dudar de la validez de las conductas que solamente han sido suministradas por la persona afectada. Una vez corregido el cuestionario con estas anotaciones ya se puede valorar el mismo.

El método EBAL consiste en el pase de un cuestionario de 16 preguntas agrupadas en 6 síntomas de acoso:

1. Descrédito laboral
2. Aislamiento social y laboral
3. Desprestigio personal
4. Agresiones y humillaciones
5. Robos y daños
6. Amenazas

Para cada síntoma el método identifica tanto su existencia (escala dicotómica), como una escala de intensidad (escala tipo Likert de 0 a 3):

- **0**. Apenas. Nunca o como máximo una o dos veces en los últimos 3 meses.
- **1**. Algo. Casi todas las semanas en los últimos 3 meses.

- **2**. Bastante. Todas las semanas, más de una vez en los últimos 3 meses.
- **3**. Mucho. Casi todos los días en los últimos 3 meses.

El método consiste en el contaje de las conductas de acoso percibidas (respuestas SI) y el sumatorio de la frecuencia de intensidad con las que se presentan (de 0 a 3). Se toma una decisión en función del criterio que aparece en la Tabla siguiente:

**Escala de resultados EBAL**.
Si aparece señalada una casilla D, el afectado/a requiere intervención inmediata.
Si aparece algún espacio de la columna C señalado se recomienda atender el proceso de acoso.
Si todas las marcas aparecen en las columnas A y B no se hace necesario una atención especial, si bien, en el caso de las columnas B y C debe supervisarse la evolución.
Si un solo Criterio Crítico se cumple, puede no darse un acoso, pero procede una valoración en profundidad dependiendo del criterio como sería el caso de agresiones.

| | | | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Número Total Criterios | | | 0 a 5 | | 6 a 9 | 10 o + |
| Frecuencia | 1. Descrédito Laboral | | 0 a 2 | 3 a 5 | 6 o + | |
| | 2. Aislamiento Social Laboral | | 0 a 2 | 3 a 5 | 6 o + | |
| | 3. Desprestigio Personal | | 0 a 2 | | 3 a 5 | 6 o + |
| | 4. Agresiones y Humillaciones | | 0 a 2 | | 3 a 5 | 6 o + |
| | 5. Robos y Daños | | 0 a 2 | 3 a 5 | 6 o + | |
| | 6. Amenazas | | 0 a 2 | | 3 a 5 | 6 o + |
| Total de Frecuencia | | | 0 a 5 | 6 a 10 | 11 a 15 | 16 o + |

| | | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| Criterios Críticos | | 0 | 1 a 2 | 3 a 4 | 5 o + |
| Frecuencias Críticas | | 0 | 1 a 3 | 4 a 6 | 7 o + |

Ayuntamiento de Betancuria

| | | A | | B. Frecuencia | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo | Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc. | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc... | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc... | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2. Aislamiento Social Laboral | Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo. | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Restricción del Contacto Social Laboral Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Prohibición expresa de comunicar con el afectado | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3. Desprestigio Personal | Burlas o ridiculizaciones personales | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Rumores sobre vida privada | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, etc... | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Agresión Física Explícita | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Acoso | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4. Agresiones y Humillaciones | Prácticas Laborales Humillantes | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5. Robos y Daños | Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo. | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 6. Amenazas | Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico. | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo | SI | NO | 0 | 1 | 2 | 3 |

Ayuntamiento de Betancuria

**TABLA PARA EL CÁLCULO**

| | | EXISTE | FRECUENCIA | SUMA POR CRITERIO |
|---|---|---|---|---|
| 1.Descrédito de la Capacidad Laboral y Deterioro de las Condiciones de Trabajo | Declaración de Incompetencia: Afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc. | | | |
| | Impedir la Competencia: Aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con nomalidad, etc... | | | |
| | Demostrar la Incompetencia: Sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc... | | | |
| 2. Aislamiento Social Laboral | Interferencia en el Contacto Social Laboral: Ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo. | | | |
| | Restricción del Contacto Social Laboral Limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales | | | |
| | Prohibición expresa de comunicar con el afectado | | | |
| 3. Desprestigio Personal | Burlas o ridiculizaciones personales | | | |
| | Rumores sobre vida privada | | | |
| | Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, etc. | | | |
| | Agresión Física Explícita | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4. Agresiones y Humillaciones | Acoso personal | | | |
| | Prácticas Laborales Humillantes | | | |
| 5. Robos y Daños | Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo. | | | |
| | Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo | | | |
| 6. Amenazas | Amenazas Directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico. | | | |
| | Amenazas Indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo | | | |
| | **SUMAS** | | | |