

**Secretaría General**  
**Ref.: MFAJ/JLLG/mdgh**  
**Expte. Pleno 14/2024**

**D. JOSÉ LUIS LÓPEZ GUIO, SECRETARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS (CÁDIZ).**

**C E R T I F I C A:** Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de septiembre de 2024, adoptó, entre otros, acuerdo del siguiente tenor literal:

**II.- ASUNTOS ORDINARIOS, PARTE RESOLUTIVA**  
**COMISIÓN INFORMATIVA DE ECONOMÍA Y RECURSOS HUMANOS**

**“PUNTO 2º.- Dictamen Propuesta Aprobación “Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo u otra Discriminación”.**

Por el Secretario Accidental, de la Corporación se da lectura, en extracto, al Dictamen de la Comisión Informativa de Economía y Recursos Humanos, de fecha 3 de septiembre de 2024, del siguiente tenor:

“Visto el Informe emitido por el Técnico de PRL de este Ayuntamiento de fecha 27 de septiembre de 2023 por el que se recomendaba contar con un instrumento con el que hacer frente a casos de acoso laboral, sexual o de cualquier otra índole, por ello se instaba en dicho informe a la aprobación de un Protocolo de Actuación que tuviera aplicación en el ámbito interno de las relaciones laborales entre trabajadores de este Ayuntamiento.

Vista el Acta de fecha 9 de noviembre de 2023, en el apartado de Ruegos y Preguntas, en la cual se solicita verbalmente que sea estudiado por parte del CSS un protocolo de acoso y si procede, sea aprobado dicho de Protocolo de Acoso laboral, sexual, y por razón de género u otra discriminación.

Considerando que en sesión extraordinaria de fecha 31 de enero de 2024 se reunió el Comité de Seguridad y Salud con el siguiente ORDEN DEL DÍA: “Presentación del Borrador de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación”. Por parte del Comité de Seguridad y Salud, quedó aprobado por unanimidad de los presentes el citado Protocolo que se reproduce en su integridad en el anexo 1 de esta propuesta.

Visto el informe jurídico de fecha 20 de junio de 2024, firmado por D. Antonio Cánovas de San Mateo y Benítez, en calidad de licenciado en Derecho y funcionario de carrera de este Ayuntamiento.

Visto el informe-propuesta del Técnico de PRL de este Ayuntamiento y la Documentación adjunta de fecha 9 de julio del corriente.

En consecuencia, con lo anterior, por esta Concejalía se propone al Pleno del Ayuntamiento la adopción del siguiente,

**ACUERDO**

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



**Primero:** Aprobación, si procede, por parte del Pleno de este Ayuntamiento del contenido íntegro de este Protocolo aquí presentado.

**Segundo.-** Publicar extracto de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, cuyo texto estará a disposición de los empleados públicos en la sede electrónica municipal.

**Tercero.-** Dar traslado de este acuerdo al Departamento de Recursos Humanos para su trámite y efectividad.

## ANEXO 1

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, el Ayuntamiento de Los Barrios reconoce en este Acuerdo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

#### ARTICULADO

##### Artículo 1.-Principios

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, el Ayuntamiento de Los Barrios declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Asimismo, el Ayuntamiento de Los Barrios debe dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/19	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLwGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLwGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

## **Artículo 2. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.**

### **2.1. Definiciones de acoso.**

A los efectos de este protocolo, se considera:

**a) Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT)**, según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: 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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- **Acoso descendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso ascendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.
6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

**Conductas que no son acoso laboral**, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral,

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá consideración de APT, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- **Fase de conflicto:** aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización:** que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
- **Fase de intervención desde la organización:** dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.)
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:** en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

- **Primer grado:** la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

Código Seguro De Verificación	kb45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
Observaciones		Página	4/19
Url De Verificación	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



- **Segundo grado:** resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

- **Tercer grado:** la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

**b) Acoso discriminatorio:** es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

**c) Acoso sexual:** la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual:** se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.
2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
4. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

## 2.2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito del Ayuntamiento de Los Barrios. Por otra parte, también se desarrolla el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Los Barrios. Cuando en un centro de trabajo del Ayuntamiento de Los Barrios desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo.

## 2.3. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento del Comité de Investigación Interna para Investigaciones de Acoso los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por las unidades competentes.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

## 2.4. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso (en adelante, el Comité), en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	6/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.
- f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.
- g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- i) Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.
- j) Las personas miembros del Comité podrán ser representados y defendidos en toda clase de procedimientos judiciales.

### Artículo 3.- Unidades Competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

#### 3.1. El Comité de investigación interna para situaciones de acoso:

a) Definición: Es el órgano que recibe la solicitud, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

b) Ámbitos: Laboral.

c) Composición: El Comité estará compuesto por CINCO personas:

- Tres personas en representación del Ayuntamiento de Los Barrios (funcionarios o laborales), preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico. La presidencia del Comité recaerá sobre una de las personas representantes de la Administración. Para el nombramiento de estas personas, el Comité, podrá solicitar del Departamento de Personal, la remisión de una relación de personas que se ajusten a los perfiles requeridos. En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género. Si el Comité lo estimase necesario, podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere.

- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación interna para situaciones de acoso. En caso de existir más de dos Delegados o Delegadas de prevención que dispongan de dicha formación, formarán parte del Comité quienes tengan mayor antigüedad en el Ayuntamiento de Los Barrios. En caso de

Código Seguro De Verificación	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
Observaciones		Página	7/19
Url De Verificación	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



existir un solo Delegado de Prevención, se nombrará a quien dentro de la plantilla tenga conocimientos acreditados en Prevención de Riesgos Laborales.

Tanto para la representación de la Administración en el Comité como para los Delegados y las Delegadas de Prevención se designarán, además de las personas titulares, una suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

La Administración facilitará a las personas miembros del Comité de Investigación Interna la disponibilidad horaria que requieran los trabajos a realizar, mediante la correspondiente justificación, y abonarán las indemnizaciones por desplazamiento y dietas que se ocasionen en el desempeño de dichas tareas.

d) Funcionamiento: Su funcionamiento se registrá por:

- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.
- La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.
- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe. Para facilitar esta labor, el Comité de Seguridad y Salud consensuará un Reglamento modelo.

El Comités de investigación para situaciones de acoso deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo, adaptándose, si procede, a la nueva configuración surgida de la revisión del Protocolo.

e) Formación: Quienes formen parte del Comité recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género; asimismo, incluirá contenido relativo a procedimiento administrativo. Dicha formación será impartida por el Órgano o Institución con competencias en materia de formación de cada sector. El diseño y la coordinación de dichas actividades formativas corresponderá al Área de Prevención de Riesgos Laborales, previa negociación en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

f) Recursos y Sede: La sede del Comité se ubicará en la del órgano competente para la designación de quienes lo componen, quien proporcionará un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo. Siempre que la administración cuente con espacio para ello.

g) Expedientes y custodia de la documentación: Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité de Investigación Interna permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Jefatura de Personal. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones emitido. Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	8/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

h) Compromiso de confidencialidad: Las personas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

i) Comunicaciones: Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anonimizados y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfanuméricos.

j) Incompatibilidad: Las personas miembros de los Comités en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la persona titular del centro directivo que haya efectuado el nombramiento como miembro del Comité.

### 3.2 El Área de Prevención del Ayuntamiento de Los Barrios.

Como órgano técnico especializado, desarrollarán las funciones que tienen atribuidas, así como las actuaciones que se le asignan en este Protocolo:

- a) Actuaciones preventivas señaladas en el apartado IV de este Protocolo.
- b) Evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo las psicosociales.
- c) Colaboración con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso, facilitándole la documentación, los informes que se requieran en el estudio del caso y las propuestas de actuación en relación con la situación planteada.
- d) Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

El personal del Área de Prevención de Riesgos Laborales recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

Podrá intervenir prestando, en su caso, asesoramiento adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación, marcará, en su caso, estrategias e instrucciones de actuación. Asimismo, realizará el control estadístico de los casos de acoso en el trabajo que se produzcan, elaborará las propuestas que estime oportunas para la revisión y actualización del procedimiento establecido en este Protocolo. Dispondrá lo necesario para la elaboración de criterios homogéneos de actuación y de aplicación del Protocolo, así como respecto a la recepción y tratamiento de las solicitudes de puesta en marcha del presente Protocolo.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	9/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

### 3.3 El Comité de Seguridad y Salud.

Será informado de las solicitudes sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en las campañas e intervenciones para la divulgación y aplicación de este Protocolo al personal del Ayuntamiento de Los Barrios.

### 3.4 La Delegación de Recursos Humanos.

Recabará y obtendrá información de Área de Prevención y de los Comités de investigación interna, en relación con la problemática y su incidencia en el trabajo.

La Jefatura de Personal en el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso y a la vista del informe de conclusiones que eleva el Comité, adoptará las medidas propuestas por dicho órgano, y otras de su competencia que estime adecuadas a la situación recogida en el informe, y efectuará, junto con el Área de Prevención de Riesgos Laborales, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas.

### Artículo 4. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

#### 4.1- Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, el Área de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud, propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en materia de recursos humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología aplicada para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas del Ayuntamiento de Los Barrios.
- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto,

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLgWgD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	10/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLgWgD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLgWgD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



cada Delegación o Departamento, con la colaboración del Área de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud y las Organizaciones Sindicales, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través de la intranet del Ayuntamiento de Los Barrios sobre derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo, y sobre herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
- Llevar a cabo una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.
- Planificar formación específica de contenido teórico-práctico que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.

#### 4.2.- Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
2. Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
3. Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.
4. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.
5. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.

### Artículo 5. Procedimiento de actuación.

#### 5.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este Protocolo.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	11/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité. También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) De las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) Del Área de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.
- f) De los miembros de las Unidades de Igualdad de Género.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El Anexo I contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cuál deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el Anexo II (impreso modelo de denuncia), junto con el resto de la documentación. Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles en la Web del Empleado Público.

### **5.2.- Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.**

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.
2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:
  - 2.1. Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
    - a) Desistimiento de la persona solicitante.
    - b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
    - c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
    - d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.
  - 2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	12/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente. En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

### 5.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité designará de entre el personal del propuesto por el Ayuntamiento a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud. En caso de acordar el archivo de la solicitud, también lo notificará a la persona que la haya presentado.

2.º Notificará al Departamento de Recursos Humanos el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

3.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

4.º Podrá requerir del Área de Prevención de Riesgos Laborales la remisión de la evaluación de riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso, que deberá ser remitida en el plazo máximo de diez días hábiles.

5.º El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género en los casos de presunto acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo, participación y respeto de las personas implicadas. Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	13/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité solo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Investigación, uno de la parte social y otro de la Administración, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como «lo normal», «como siempre», «no me informan».
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	14/19
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.
- k) Debe evitarse, en la medida de lo posible, la realización de entrevistas en el mismo centro de trabajo donde presten servicio las personas implicadas en cada caso.

#### 5.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal. Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante. El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

- a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- c) Resumen cronológico de los principales hechos.
- d) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- e) Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- f) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.
- g) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

#### 5.5. Resolución.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal dictará resolución motivada. Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud, y a quien la hubiera formulado en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.1 de este Protocolo, así como al

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	15/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Comité de investigación interna para situaciones de acoso. Asimismo, para que realice el seguimiento y control referido en el punto VI, también se notificará al Área de Prevención de Riesgos Laborales.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, cada la Jefatura de Personal facilitará datos estadísticos de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

#### **Artículo 6. Seguimiento y control.**

El Área de Prevención de Riesgos Laborales efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

La Jefatura de Personal dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito. Anualmente remitirá al Comité de Seguridad y Salud la información sobre estos asuntos y serán objeto de análisis.

#### **Artículo 7. Revisión del protocolo.**

Cada dos años, la Delegación de Prevención laboral presentará ante el Comité de Seguridad y Salud un balance de la aplicación de este Protocolo.

La Delegación de Recursos Humanos, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración del Ayuntamiento de Los Barrios, previa negociación en el Comité de Seguridad y Salud.

Disposición transitoria.

Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de esta disposición serán objeto de tramitación por los Comités de investigación para situaciones de acoso que se hubieran constituido en cada ámbito con anterioridad.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	16/19	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>			
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

ANEXO I

SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO

<b>1</b>	<b>DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (Puede no coincidir con la persona afectada)</b>		
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:	
DNI/NIE:	SEXO: H <input type="checkbox"/>	TELÉFONO:	

<b>2</b>	<b>NOTIFICACIÓN</b>						
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN							
TIPO DE VÍA:				NOMBRE DE LA VÍA:			
NUMERO:	LETRA:	KM. EN LA VÍA:	BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:	PLANTA:	PUERTA:
ENTIDAD POBLACIÓN:	MUNICIPIO:	PROVINCIA:	PAÍS:	COD. POSTAL:			
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MOVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:					

<b>3</b>	<b>LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (EN ANEXO II CUMPLIMENTADO) Y LA DOCUMENTACIÓN ANEXA SE PRESENTA EN SOBRE CERRADO</b>
----------	---

<b>4</b>	<b>SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>
<p>La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en el Ayuntamiento de Los Barrios</p> <p>En _____ a ____ de _____ de _____</p> <p style="text-align: center;">LA PERSONA SOLICITANTE</p> <p>Fdo.: _____</p>	

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO.

<p><b>CLAUSULAS DE PROTECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:</p> <p>a) El responsable del tratamiento de sus datos personales es la Delegación de Recursos Humanos, cuya dirección es calle Nueva, nº __, 11370, Los Barrios.</p> <p>b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica <a href="mailto:dpd@ayto-losbarrios.es">dpd@ayto-losbarrios.es</a></p> <p>c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para iniciar el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, en su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, cuya base jurídica es el R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión a terceros.</p> <p>d) Los datos personales que nos aporta se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para lo que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.</p> <p>e) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigiéndose al responsable del tratamiento que se encuentra en la siguiente dirección electrónica: <a href="mailto:dpd@ayto-losbarrios.es">dpd@ayto-losbarrios.es</a></p>
---

<p><b>NOTA DE CONFIDENCIALIDAD</b></p> <p>La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.</p>
--

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10	
<b>Observaciones</b>	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31	
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>	<b>Página</b>	17/19	
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

<b>1</b>	<b>SOLICITANTE</b>
<input type="checkbox"/> PERSONA AFECTADA <input type="checkbox"/> ORGANISMO ADMINISTRATIVO <input type="checkbox"/> UNIDAD DE PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> DELEGADO DE PREVENCIÓN <input type="checkbox"/> ORGANISMO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL <input type="checkbox"/> UNIDAD DE VIGILANCIA DE LA SALUD (SPA) <input type="checkbox"/> UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO	

<b>2</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>
<input type="checkbox"/> LABORAL O MOBBING <input type="checkbox"/> DISCRIMINATORIO <input type="checkbox"/> SEXUAL <input type="checkbox"/> POR RAZÓN DE GÉNERO	

<b>3</b>	<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
APELLIDOS Y NOMBRE:		SEXO: HOMBRE <input type="checkbox"/> MUJER <input type="checkbox"/>
DNI/NIE:		
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN		
TIPO DE VÍA:		NOMBRE DE LA VÍA:
NUMERO:	LETRA:	KM. EN LA VÍA:
BLOQUE:	PORTAL:	ESCALERA:
PLANTA:	PUERTA:	
ENTIDAD POBLACION:	MUNICIPIO:	PROVINCIA:
PAIS:	COD. POSTAL:	
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MOVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:

<b>4</b>	<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
CENTRO DE TRABAJO:		PUESTO DE TRABAJO:
VINCULACIÓN LABORAL:		
<input type="checkbox"/> PERSONAL FUNCIONARIO	<input type="checkbox"/> PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	<input type="checkbox"/> PERSONAL LABORAL FIJO
<input type="checkbox"/> PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	<input type="checkbox"/> PERSONAL LABORAL TEMPORAL	<input type="checkbox"/> OTRA SITUACIÓN
GRUPO:	NIVEL:	ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

<b>5</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>

<b>6</b>	<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>
<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI (Especificar)	
En el caso de testigos se deberá indicar su identificación.	

<b>7</b>	<b>SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>
----------	--

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
<b>Observaciones</b>	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>		
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



La persona abajo firmante SOLICITA el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en el Ayuntamiento de Los Barrios

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

LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo.: \_\_\_\_\_

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO.

**CLAUSULAS DE PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que:

a) El responsable del tratamiento de sus datos personales es la Delegación de Recursos Humanos, cuya dirección es calle Nueva, nº \_\_\_, 11370, Los Barrios.

b) Podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos en la dirección electrónica [dgd@ayto-losbarrios.es](mailto:dgd@ayto-losbarrios.es)

c) Los datos personales que nos proporciona son necesarios para iniciar el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, en su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, cuya base jurídica es el R.D. Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión a terceros.

d) Los datos personales que nos aporta se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para lo que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

e) Puede usted ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigiéndose al responsable del tratamiento mediante en la siguiente dirección electrónica: [dgd@ayto-losbarrios.es](mailto:dgd@ayto-losbarrios.es)

**NOTA DE CONFIDENCIALIDAD**

La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Sometido el dictamen a votación, con la asistencia de 20 de los 21 Concejales y Concejales, personas miembros de derecho que forman la Corporación, se aprueba por **unanimidad** de los presentes:

[D. Miguel F. Alconchel Jiménez, D<sup>a</sup> Sara Lobato Herrera, D. José A. Gómez Guerrero, D<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ángeles Gallego Gavira, D. Daniel Pérez Cumbre, D<sup>a</sup> Cristina Silva Espinosa, D. Carlos Torres Revert, D. Manuel Muñoz García, D. Daniel Perea González, D<sup>a</sup> Paola Rojas Ortega, D<sup>a</sup> Desirée Expósito Almagro, D<sup>a</sup> Josefa Calvo Guerrero, D. Manuel J. Acosta Espinosa, D. Sebastián Saenz Muñoz, D. Antonio Domínguez Dávila, D. Pablo García Sánchez, D<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Ángeles Ferral Pozo, D. Antonio E. González Gómez, D<sup>a</sup> Amparo Gómez Doñate y D<sup>a</sup> Celia Fuentes Palacios].

Y para que conste y con la salvedad del Art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente de Orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, en Los Barrios a fecha de firma electrónica.

<b>Código Seguro De Verificación</b>	kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Miguel Fermin Alconchel Jimenez - Alcalde	Firmado	07/10/2024 17:58:10
<b>Observaciones</b>	Jose Luis Lopez Guio - Secretario General	Firmado	07/10/2024 13:18:31
<b>Uri De Verificación</b>	<a href="https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D">https://sede.losbarrios.es/verifirmav2/code/kB45sZc7HEokSbLGwHqD2w%3D%3D</a>	<b>Página</b>	19/19
<b>Normativa</b>	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

