

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA COMARCA DEL BAJO CINCA/BAIX CINCA

Elaborado por: Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca		Aprobado por: Comité de Seguridad y Salud de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca	Aprobado por: Comité de Empresa
	Firmado por Representante de la Entidad Presidente: Jose Javier Ferrer Jordán	Firmado por Delegada de Prevención Jessica Castelló Fullola	Firmado por Presidenta del Comité de Empresa Yolanda Agustín Salamó



La Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca elabora el presente Protocolo de actuación ante el acoso laboral con el fin de prevenir conductas, imposibilitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse como acoso en el ámbito laboral; enfatizando su no aceptabilidad, del tipo que sean. En este Protocolo se regulan las acciones de prevención y de sanción cuando se produzcan, siendo el principio general inspirador del mismo el derecho de su personal público a recibir un trato respetuoso y digno.

INDICE:

1. Justificación.
2. Referencias normativas.
3. Compromiso.
4. Definiciones y objeto.
 - 4.1. Definición de acoso laboral.
 - 4.2. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.
 - 4.3. Objeto y ámbito de actuación.
5. Procedimiento de actuación.
 - 5.1. Iniciación de Procedimiento
 - 5.2. Constitución de un Comité Asesor
 - 5.3. Investigación.
 - 5.4. Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor
 - 5.5. Denuncias infundadas o falsas
 - 5.6. Información.
6. Seguimiento y control
7. Medidas de actuación y prevención del acoso
 - 7.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral
 - 7.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación
8. Criterios a los que debe ajustarse la actuación.
9. Garantías del procedimiento.
10. Lenguaje inclusivo.

1. Justificación.

Con la finalidad de evitar las conductas que puedan ser constitutivas del acoso laboral en el ámbito de las relaciones laborales, y en coherencia con la OIT, la OMS y también con el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007, donde se establece la conveniencia de aprobar protocolos que regulen el procedimiento de actuación frente a los supuestos de acoso laboral; la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, adquiere el compromiso de asumir de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como a sancionar cualquier conducta que lleve a tal situación, estableciendo un



marco de actuación inmediata frente a este tipo de conductas.

El abordaje del acoso psicológico en el lugar de trabajo es una obligación básica del empresario que descansa sobre multitud de normativa social y laboral:

Ya, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (art. 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni penas o tratos inhumanos o degradantes (art. 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18). Asimismo, encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

En desarrollo de los anteriores principios de protección encomendados a los poderes públicos en el ámbito laboral, se promulga la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 14 recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que supone la existencia de un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las administraciones públicas respecto al personal a su servicio.

En consonancia, con el RDL 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que recoge en su art. 4, el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad, a la integridad física y a una adecuada política en materia de seguridad e higiene; el RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, alcanza a tipificar en su art. 95.2, letra o, como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente incluido en la Reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en su preámbulo XI, estableciendo que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».



Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el RDL 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado; y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Referencias normativas.

- Constitución Española
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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.
- Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 - Notas Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 476, 485 y 854.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- ORDEN de 28 de noviembre de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de



Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

3. Compromiso.

Con el objetivo de asegurar el derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca se compromete a:

- Garantizar la salud laboral del personal a su servicio.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso psicológico en el trabajo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuales sean sus rangos jerárquicos.
- Concienciar, informar y prevenir el acoso psicológico y las acciones censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra el personal a su servicio en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y asumir todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso psicológico.
- Perseguir y solucionar aquellas situaciones en que se produzca el acoso psicológico.

4. Definiciones y objeto.

4.1. Definición de acoso laboral:

A los efectos de este protocolo se toma como referencia la definición de acoso psicológico recogida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada en la NTP 854. Así, se considera como "*acoso psicológico en el trabajo 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 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*".

4.2. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.

Basado en la Guía explicativa y de buenas prácticas y en el criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, y en las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Conductas orientativas consideradas como acoso laboral:
 - Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o



incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

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

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

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

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.

- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.

- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

- Hacer mención de forma despectiva y repetitiva cuestiones relativas a raza o etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

- Crear ambiente humillante y ofensivo.

En base a todo ello, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan las condiciones contenidas en la definición aportada en este protocolo, incluidos los criterios de reiteración y duración en el tiempo.

b) No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto o más permanentemente.

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

- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.



- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. A no ser que sean siempre los mismos o mismos colectivos.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos estrictamente personales o sindicales.

4.3. Objeto y ámbito de actuación:

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso psicológico en el trabajo, en el ámbito de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca. Este protocolo será de aplicación a todo el personal dependiente de la misma.

5. Procedimiento de actuación:

5.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia de oficio cuando se tenga conocimiento de una situación de posible acoso psicológico en el trabajo o a partir de la presentación de un escrito aportado por la persona trabajadora presuntamente acosada o su representante.

En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en la página web de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.

2. El escrito (presencial) o comunicación telemática se dirigirá al Presidente de la Comarca.

El Presidente de la Comarca o persona en quien delegue, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- ✓ No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- ✓ Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Presidencia podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.



5.2. CONSTITUCIÓN DE UN COMITÉ ASESOR

Si la Presidencia de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca considera procedente iniciar la tramitación, se deberá constituir el Comité Asesor en el plazo de siete días hábiles.

En la resolución de constitución del Comité Asesor, además de nombrarse a los miembros del mismo, se designará uno que actúe como miembro instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité Asesor, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los art. 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité Asesor estará compuesto por:

- ✓ Un representante Político de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca.
- ✓ Un Técnico de Prevención, preferentemente especializado en Psicología Aplicada.
- ✓ Un Delegado de Prevención de la Comarca.
- ✓ Un asesor jurídico que hará labores de secretario del Comité.

Los miembros de este grupo serán designados por el Presidente de la Comarca o persona en quien delegue.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

El Comité Asesor se regirá en su funcionamiento por:

- ✓ El Procedimiento Administrativo Común relativos al funcionamiento de los órganos colegiados.
- ✓ La normativa legal y convencional española en materia de acoso que resulte de aplicación.
- ✓ Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- ✓ Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- ✓ Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

5.3. INVESTIGACIÓN

Se comenzará solicitando informe al Servicio de Prevención o técnico competente en la materia, y recopilará la información inicial que se



requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención de Riesgos o técnico competente en la materia, deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Servicio implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, se deberá asesorar a dicho Servicio sobre la orientación del caso -incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos-.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados -denunciante y denunciado. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico-experto externo. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

El instructor del Comité podrá realizar las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de la investigación, el Comité Asesor elaborará un informe de conclusiones.

Todos los miembros de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 20 días naturales desde la fecha de constitución del Comité Asesor.

5.4. ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES DEL COMITÉ ASESOR

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Composición del grupo / Comité Asesor.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- ✓ Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.



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

A la vista del informe de conclusiones, el Presidente de la Comarca junto con el Comité Asesor actuarán en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- ✓ Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- ✓ Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ✓ Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso psicológico/moral (mobbing) y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

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

- ✓ c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
- ✓ c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral:

En este caso, se elevará al Juzgado de lo Penal y se esperará a la Sentencia del mismo.

Cuando de la sentencia del Juzgado de lo Penal se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el Presidente de la Comarca o persona en



quien delegue podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

5.5. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que, del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá a la Presidencia, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5.6. INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en el proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s), se informará a las partes implicadas y al Comité de Seguridad y Salud de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, preservando la intimidad de las personas.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Presidencia de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Presidencia de la Comarca, 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 las mismas.

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 empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

La Presidencia deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.



7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles.

7.1 EVALUACION Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general.

Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- ✓ Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- ✓ Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso, resultando imprescindible que la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca asuma las medidas que este servicio proponga y que afectará a la organización del trabajo

7.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan



la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Presidencia de la Comarca, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos laborales, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- ✓ Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- ✓ Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- ✓ Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- ✓ Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca, de forma transversal, en toda la formación continua.
- ✓ Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Servicios u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- ✓ Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- ✓ Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- ✓ Realizar sesiones de información para todos los trabajadores de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Asimismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- ✓ Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- ✓ Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- ✓ Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.



- ✓ Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- ✓ Establecer un sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- ✓ Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por las personas presuntamente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Cualquier persona de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- ✓ La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo ante la Dirección de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- ✓ Todo responsable de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.
- ✓ La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la Coordinación de Actividades Empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Las empresas externas contratadas por la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
- ✓ Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.



9. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

1. **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluyendo la presunción de inocencia. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por un delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

2. **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, incluyendo la protección de datos según la normativa vigente.

3. **Diligencia:** la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas y nunca sobrepasando el plazo establecido.

4. **Contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin que en ningún caso se puedan adoptar represalias por su participación.

5. **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Comarca deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

6. **Protección de la salud de las víctimas:** la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

7. **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

10. Lenguaje inclusivo.

En pro de un uso del lenguaje inclusivo, las denominaciones que, en virtud del principio fidelidad a los textos legales de referencia y de manera puntual al principio de economía del lenguaje, usadas en masculino en este



Protocolo se entenderán como expresión de todas las razones de género sin distinción.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Otro

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA



Nombre y apellidos:

Servicio:

Vinculación con la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca:

- Funcionario
- Laboral
- Funcionario interino
- Laboral temporal

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar)
- No

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO LABORAL. -

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

A/A SR. PRESIDENTE DE LA COMARCA DEL BAJO CINCA/BAIX CINCA

