



Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra



Índice

| | |
|---|----|
| 1. CONTEXTO LEGAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS | 4 |
| 2. ASPECTOS GENERALES | 7 |
| Artículo 1.- Objeto..... | 7 |
| Artículo 2.- Ámbito orgánico y subjetivo de aplicación. | 8 |
| Artículo 3.- Deber de sigilo profesional..... | 8 |
| Artículo 4.- Protección de datos de carácter personal..... | 8 |
| Artículo 5.- Principios de actuación en el procedimiento. | 9 |
| Artículo 6 - Competencias orgánicas..... | 11 |
| 3. ACTUACIONES PROCEDIMIENTO INFORMAL | 12 |
| 4. ACTUACIONES PROCEDIMIENTO FORMAL..... | 13 |
| INICIO | 13 |
| Artículo 7 - Denuncia..... | 13 |
| Artículo 8.- Inicio de oficio. | 14 |
| Artículo 9- Admisión a trámite..... | 14 |
| Artículo 9 bis.- Personas que ostentan la condición de Alto Cargo. | 15 |
| Artículo 10.- Medidas cautelares. | 15 |
| COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| INSTRUCCIÓN | 16 |
| Artículo 11.- Órgano competente para la instrucción. | 16 |
| Artículo 12.- Inicio de la investigación. | 16 |
| Artículo 13.- Entrevistas. | 17 |
| Artículo 13 bis.- Comparecencia ante la Comisión de investigación. | 17 |
| Artículo 14.- Actuaciones complementarias. | 18 |
| FINALIZACIÓN..... | 18 |
| Artículo 15.- Informe de investigación..... | 18 |
| Artículo 15 bis.- Informe-extracto..... | 19 |
| Artículo 16.- Actuaciones del órgano gestor..... | 19 |
| OBLIGACIÓN DE COLABORACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN | 20 |
| Artículo 17.- Colaboración..... | 20 |
| Artículo 18.- Información. | 20 |
| EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS..... | 20 |



| | |
|---|----|
| Artículo 19.- Ejecución y seguimiento de las medidas..... | 20 |
| PARTICULARIDADES EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL | 21 |
| Artículo 20.- Tramitación. | 21 |
| 5. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y REVISION..... | 21 |
| Artículo 21.- Formación..... | 21 |
| Artículo 22.- Comunicación y difusión. | 22 |
| Artículo 23. Revisión..... | 22 |
| 6. ESQUEMA RESUMEN..... | 23 |
| 7. ANEXO I. Tipos de acoso discriminatorio en el entorno laboral | 24 |
| Apartado 1. Acoso moral, laboral o psicológico..... | 24 |
| Apartado 1 Bis. Conductas inapropiadas | 26 |
| Apartado 2. Acoso sexual..... | 26 |
| Apartado 3. Acoso por razón de sexo | 27 |
| Apartado 4. Acoso por orientación o identidad sexual..... | 28 |
| Apartado 5. Otro tipo de acoso discriminatorio | 30 |
| 8. ANEXO II. Solicitud de inicio del protocolo de actuación ante situaciones de acoso | 32 |
| 9. ANEXO II BIS. Denuncia por acoso en el entorno laboral..... | 33 |
| 10. ANEXO III. Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (personas miembros de la comisión de investigación)..... | 35 |
| 11. ANEXO IV. Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (personas asesoras, observadoras y testigos)..... | 36 |
| 12. ANEXO V. Funcionamiento de la comisión de investigación..... | 37 |



1. CONTEXTO LEGAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española reconoce en su artículo 14, como derechos fundamentales de las personas, la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como en el artículo 15, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho a la libertad personal en su artículo 17 y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en su artículo 18.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos constitutivos de múltiples ofensas que pueden vulnerar todos los derechos fundamentales mencionados y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo pues constituyen una forma de violencia de género.

Además, cuando tales ilícitos se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, se vulneran las garantías constitucionales vinculadas al derecho al trabajo que reconoce el artículo 35 de la Constitución, lo que obliga a poner en valor el mandato que a los poderes públicos dirige el artículo 40.2 de la propia Carta Magna de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario. Ya la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporaba un anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

La posterior Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, que ha sido objeto de refundición en la más reciente Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos y estableciendo la obligación de los Estados miembros de alentar al empresariado y responsables del acceso a la formación y a adoptar medidas para la prevención.

En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la no discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI define como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita.



Finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

Con el amparo de las recién citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48).

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, define como acoso toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo [artículo 2.f)].

Por su lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha realizado la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28).

Además de lo anterior, el Código Penal tipifica desde 1995 el acoso sexual (en su artículo 184) y desde 2010 el acoso laboral (en su artículo 173).

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

En desarrollo de estas normas, se alcanzó 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 (BOE de 1.6.11) y el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE de 8.8.11), los cuales han sido tomados como referencia.

Dada la trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y violencia en el trabajo, se han incluido estas actuaciones dentro de las faltas disciplinarias expresadas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, concretándose en su artículo 95.2.o) (acoso laboral) y en el artículo 95.2.b) (discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral).

Pero no basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha materializado. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a las que se ha hecho referencia, un procedimiento informal de solución de conductas inapropiadas.

En este sentido, dentro de la labor de prevención, y del interés de la Autoridad Portuaria en mantener un buen clima laboral, y en el entendimiento que existen determinadas conductas



que, sin llegar a tener la calificación de acoso, pueden ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas a la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato, la no discriminación, la integridad física y moral, el presente protocolo servirá para canalizar y atender cualquier queja dentro de la organización sobre conductas que puedan calificarse como inapropiadas, adversas irregulares o conflictivas y que están creando malestar e insatisfacción.

Todo lo anterior aconseja la aprobación de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra que incluya todas sus manifestaciones: acoso moral, laboral o psicológico; sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, sirviendo de instrumento general de actuación frente a todos los tipos de acoso o conducta inapropiada que pudieran producirse en cualquiera de sus centros de trabajo, siendo su objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos formales e informales que ayuden a resolverlo en caso de que se produzcan y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

Así, por medio de este Protocolo se desarrollan y dan cumplimiento a los principios y disposiciones de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos, especialmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

En este Protocolo se consideran también los criterios técnicos de conductas de Acoso y Violencia en el Trabajo recogido fundamentalmente 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, en el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo en riesgos sicosociales, así como el Convenio 190 y la Recomendación nº 206 de la OIT sobre eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Por último, en este Protocolo se incluyen las prescripciones aplicables de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; dicha norma define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 3), sirviendo este Protocolo de acoso como procedimiento para dar cauce a las denuncias



(artículo 14), y como protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (artículo 15).

Conforme a lo expuesto, la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra, y la representación legal de los trabajadores, se comprometen para la prevención y, en su caso, corrección posibles actos de acoso y conductas inapropiadas, con los siguientes **PRINCIPIOS**:

- Rechazar cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico o moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, todo ello con independencia de quien sea la víctima y quien el acosador
- Las Trabajadoras y los Trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y tienen garantizado el apoyo y la ayuda de la empresa y de la representación legal de los trabajadores ante situaciones de posible acoso, mediante la investigación, mediación y en su caso, establecimiento las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Las Trabajadoras y los Trabajadores tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, derechos todos ellos que quedan garantizados mediante el presente Protocolo.
- Está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo considerada falta laboral muy grave

2. ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

1. A través del presente instrumento se establece un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra (en adelante, el Protocolo), en cualquiera de sus formas; moral, laboral y psicológica, sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, así como conductas inapropiadas que puedan atentar contra los derechos de la persona. Se incluye el acoso discriminatorio, entendido como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Anexo 1, apartado 4 del Protocolo “Acoso por orientación o identidad sexual”).

En adelante, la utilización en el presente protocolo de la palabra “acoso” comprenderá todas las formas indicadas en el apartado anterior.

Podrán ser objeto de denuncia, a través del presente Protocolo, las conductas que puedan ser susceptibles de calificar como presunto acoso que hayan ocurrido en la empresa.

2. Se aplicará supletoriamente el procedimiento administrativo común establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones



Públicas y demás normas de aplicación, teniendo en cuenta los criterios de actuación establecidos en el presente Protocolo.

Artículo 2.- Ámbito orgánico y subjetivo de aplicación.

1. De conformidad con lo establecido en el art. 3 del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 216, el presente protocolo se aplicará a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde coma, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e. En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

2. Este Protocolo será de aplicación a todo el personal al servicio de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra que preste sus servicios en los ámbitos descritos en el apartado anterior, con independencia del vínculo jurídico que ostenten.

Se aplicará también al personal que desempeñe Altos Cargos en el referido ámbito

3. Será de aplicación en todos los supuestos de acoso previstos en el artículo 1 en los términos en que son definidos en el Anexo I de este Protocolo.

Artículo 3.- Deber de sigilo profesional.

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

2. Las personas que formen parte de la Comisión de Investigación en calidad de miembros o de asesores, en el momento de su constitución, y los testigos y observadores que participen en el proceso de investigación, deberán suscribir el compromiso de confidencialidad que figura el Anexo III o Anexo IV de este Protocolo, según corresponda.

También deberán suscribir dicho compromiso aquellas personas que ejerzan las funciones de mediación o de asesoramiento confidencial, aunque no formen parte de las Comisiones de Investigación.

Artículo 4.- Protección de datos de carácter personal.



1. Se garantizará en todo caso la confidencialidad debida y la protección de datos de carácter personal en los términos legalmente previstos en todas las actuaciones a realizar, documentos a confeccionar y expedientes que se conformen.
2. Se garantizará la custodia segura de los expedientes, por las personas que intervengan en su tramitación, según lo recogido en el procedimiento de tramitación, habilitando al efecto los medios materiales y técnicos necesarios:
3. Las personas indicadas en el apartado anterior les corresponde la custodia de los expedientes, los cuales deberán estar archivados de forma absolutamente independiente a los expedientes relativos a la vida laboral, y custodiados adoptándose las medidas de seguridad pertinentes para impedir el libre acceso.
4. Ninguna persona que haya intervenido en la instrucción del correspondiente protocolo podrá guardar ni mantener documentación relativa al expediente de investigación, ni acceder por dicha condición, a los expedientes ya concluidos y archivados.

Las obligaciones previstas en este apartado y en el apartado 1º de este artículo serán igualmente de aplicación a quienes asuman las funciones de mediación o asesoramiento confidencial, aunque no intervengan en las comisiones de investigación al realizar actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo.

5. Las personas de la APMRP que, conforme al presente Protocolo, intervengan en los procedimientos de acoso, asumirán los deberes derivados de la responsabilidad de protección de datos de carácter personal, dotándose de los correspondientes registros de actividades de tratamiento de dichos datos conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, o norma que le sustituya.
6. Las grabaciones de audio que en su caso se hubieren realizado serán depositadas y custodiadas en la forma y con las garantías que se determinen debiendo conservarse las mismas durante un máximo de cinco años, o durante el tiempo necesario para su aportación a un proceso judicial. Una vez superados los plazos anteriores, se destruirán las grabaciones, con certificación de destrucción.
8. No podrá destruirse ningún archivo de audio sin que conste en el correspondiente expediente la transcripción literal de su contenido y la firma de las personas intervinientes, así como de quienes ejercieron la Presidencia de la Comisión de Investigación.

Artículo 5.- Principios de actuación en el procedimiento.

1. En el contexto de este Protocolo se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1º.- Deber de denuncia.

Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de su superior en jerarquía los casos de posible acoso de los que tenga conocimiento.

2º.- Deber de respuesta.

Las personas afectadas por una situación de acoso podrán denunciarla ante la organización y tendrán derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.



Toda persona con responsabilidad tiene la obligación de prestar atención y tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia, pudiendo plantear aquellas consultas que considere necesarias para su tratamiento ante la comisión de investigación.

3º.- *Respeto y protección a las personas*: proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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.

4º. *Confidencialidad*: las personas que intervienen 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. Todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

5º.- *Diligencia*: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

6º. *Contradicción*. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

7º. *Restitución de la víctimas*. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

8º. *Protección de la salud de las víctimas*: la empresa adoptará las medidas que estime pertinente para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima.

9º. *Garantía de indemnidad frente a represalias*: la empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un caso de acoso o presenten una queja al respecto.

10º.- *Evaluación y seguimiento del protocolo*. La comisión de investigación realizará un seguimiento de la efectividad del protocolo.

11º.- *Derecho de acciones administrativas y judiciales*.

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

El ejercicio de acciones administrativas o judiciales no impedirá la interposición de denuncia con la finalidad de activar el correspondiente protocolo de actuación.

2. 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:

1º.- Las empresas externas contratadas por la Administración, serán informadas de la existencia del presente Protocolo.

2º.- Cuando se produzca un supuesto de acoso entre personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo y personal de otras Administraciones Públicas o de empresas



externas contratadas, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, realizándose comunicación recíproca del supuesto con la finalidad de que se produzca coordinación en la forma de abordarlo.

Artículo 6 - Competencias orgánicas.

A los efectos del presente Protocolo se entiende por:

a) Órgano receptor: la Jefa de la División de Gestión de personas y Calidad, que recibe y da cauce a las denuncias que se presenten.

b) Órgano gestor: Director que, en razón de sus competencias en materia de gestión de personal (art. 29 y 33 del Texto Refundido de la Ley de Puertos y Marina Mercante), ha de nombrar a los miembros y suplentes de la Comisión de Investigación, conforme se recoge en el artículo 10, y darle soporte técnico y material y ha de llevar a cabo, o en su caso, impulsar las actuaciones derivadas de los acuerdos de la Comisión de Investigación.

c) Comisión de Investigación: Comisión Técnica encargada de instruir las denuncias presentadas (en adelante CDI).

1. La CDI estará compuesta por **tres** personas, y sus suplentes, con las siguientes características:

- Una persona, con reconocida imparcialidad, independencia, conocimiento de la organización y capacidad para desarrollar la labor encomendada, designada por el órgano gestor.
- Una persona representante de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, designada por el órgano gestor.

Las personas que actúen como suplentes cumplirán alguno de los requisitos anteriores

- Una persona titular y tres suplentes (en orden de llamamiento), también con reconocida imparcialidad, independencia, conocimiento de la organización y capacidad para desarrollar la labor encomendada, nombradas por el Comité de Empresa.

2. La CDI tendrá como objetivo general el estudio, el análisis y la investigación de las posibles situaciones de acoso incluidas en este protocolo.

3. La persona denunciante, la presunta víctima en su caso y las personas denunciadas, en cualquier momento del procedimiento, podrán recusar a quienes formen parte de la CDI, conforme establece el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por cualquiera de las causas previstas en su artículo 23, fundamentando su recusación.

En igual sentido y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 13.6 del presente protocolo, podrán ser objeto de recusación cuando en sus actuaciones muestren una actitud hostil, intimidatoria o con juicios de valor, siempre que se acredite por cualquiera de los medios de prueba.

4. Quienes formen parte de la CDI deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el apartado anterior.

Los supuestos de abstención y de recusación deberán resolverse por el órgano gestor a propuesta de la CDI.

5. La suplencia de las personas miembros de la CDI operará en caso de recusación o abstención, así como en caso de ausencia prolongada por causa justificada.



Se entenderá por ausencia prolongada aquella que dure más de diez días naturales seguidos, de forma que no se paralice la tramitación ante este tipo de eventualidad.

6. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será informado, a través del órgano gestor, del acta con conclusiones a la que se refiere el apartado 3 (*actuaciones procedimiento informal*), y del informe extracto contemplado en el artículo 16.1 (*actuaciones procedimiento formal*), resultándoles de aplicación las obligaciones y principios de actuación establecidos para cuantos intervengan directa o indirectamente en las actuaciones que contempla el Protocolo y preservando la intimidad de las personas.

3. ACTUACIONES PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y/o incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión valorará el inicio del proceso a través de un procedimiento informal.

- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.
- Recabará de las personas afectada/denunciante y persona denunciada, el consentimiento expreso y por escrito para el desarrollo del procedimiento informal.
- De no existir conformidad por ambas partes para seguir el procedimiento informal se deberá iniciar el procedimiento formal.
- Se informará a las personas afectadas que la información a la que tenga acceso la CDI en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por la Empresa para la adopción de medidas organizativas, o ésta sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- El procedimiento informal no será adecuado en denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo. Para estos supuestos deberá realizarse el procedimiento formal

En el caso de que las circunstancias permitan el procedimiento informal, las actuaciones tendrán una duración máxima de 7 días laborables, a la finalización de las cuales la Comisión redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la propuesta de adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal, según se detalla en la sección siguiente.



4. ACTUACIONES PROCEDIMIENTO FORMAL

INICIO

Artículo 7 - Denuncia.

1. El protocolo de actuación podrá iniciarse mediante denuncia.
2. Tienen legitimación para la presentación de una denuncia las siguientes personas:
 - a) La presunta víctima del acoso que, a efectos del presente Protocolo, recibirá la denominación de persona interesada.
 - b) Las personas titulares de un derecho o interés legítimo vinculado a la situación de acoso.
 - c) Las personas que actúen en representación legal de las anteriores.
 - d) La representación sindical.
 - e) Cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una situación de acoso en el entorno laboral.
3. Las denuncias deberán presentarse ante cualquier miembro de la CDI o ante la Jefa de la División de Gestión de personas, quien deberá remitirlo con recibí a la mayor brevedad a la CDI, manteniendo cerrado, en todo momento, el sobre presentado.

Hasta en tanto en cuanto no se habilite un mecanismo seguro y confidencial de presentación telemática de las denuncias, estas deberán presentarse en soporte papel.

4. La persona denunciante deberá cumplimentar el modelo oficial de denuncia que figura en el Anexo II de este Protocolo, rellenando los campos que figuren como obligatorios, relativos a su nombre y apellidos, número de documento oficial de identidad, teléfono y dirección de correo electrónico de contacto.

El modelo oficial de denuncia estará disponible en la intranet de la APMRP

5. Las denuncias deberán acompañarse del modelo que figura en el Anexo II BIS de este Protocolo.

En dicho documento complementario se reflejarán:

- Los hechos que se denuncian constitutivos del presunto acoso realizado.
- La identificación de la persona o de las personas denunciadas que presuntamente realizan la conducta de acoso.
- La identificación en su caso de terceras personas afectadas por la situación o que pudieren ser testigos de la presunta situación de acoso.

Si quien presenta la denuncia no es la presunta víctima de acoso (persona interesada) deberá identificarse en este documento complementario a la presunta víctima.

6. El documento complementario a que se refiere el apartado anterior deberá presentarse en sobre cerrado figurando por fuera, grapada, la denuncia (Modelo Anexo II).

En dicho sobre cerrado podrá incorporarse otra documentación que se estime oportuna para probar la presunta situación de acoso. La persona que presente la denuncia deberá firmar el sobre cerrado haciendo coincidir su firma con la solapa de cierre del sobre.



7. El hecho de que se aporte documentación probatoria o indiciaria junto a la denuncia no impedirá que, a lo largo de la instrucción del procedimiento, tanto la persona denunciante como otras personas que intervengan puedan aportar medios de pruebas posteriormente.

Artículo 8.- Inicio de oficio.

1. El Protocolo podrá también iniciarse:

- a) Por requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial por acoso.
- c) Por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales a través de la detección de algún tipo de conflicto en las evaluaciones de riesgos y/o en el marco de las actuaciones de vigilancia de la salud.

Artículo 9- Admisión a trámite.

1. Recibida la denuncia por la CDI, requerirá la subsanación del Modelo Anexo II conforme a las reglas del procedimiento administrativo común cuando alguno de los campos de cumplimentación obligatoria no esté cumplimentado o cuando no esté acompañado del correspondiente sobre cerrado.

2. La CDI, en su primera sesión, deberá analizar el cumplimiento de los requisitos formales del Modelo del Anexo II BIS.

3. Si el Modelo del Anexo II BIS presentado, adolece de defectos formales o los datos aportados no resultan claros o suficientes, la CDI dará trámite de subsanación a quien haya presentado la denuncia, conforme a las reglas del procedimiento administrativo común.

4. En los casos en que la CDI valore que se encuentra ante una denuncia que carece manifiestamente de fundamento o que es reiteración de una situación sobre la que ya se ha actuado, elevará propuesta al órgano gestor para que dicte Resolución en los términos del artículo 88.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que será notificada a la persona denunciante.

5. Contra las Resoluciones previstas en este artículo cabrá interponer los recursos administrativos que proceden contra los actos dictados por el órgano gestor.

6. Para resolver sobre la admisión o no a trámite de la denuncia, la CDI podrá llevar a cabo actuaciones de recopilación de información en los términos del artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En particular, se podrá recopilar información y documentación sobre las actuaciones que se hubieran podido realizar, previamente sobre el abordaje del conflicto, a efectos de determinar si procede o no la admisión a trámite de la denuncia.

7. En todos los casos, cuando quien haya presentado la denuncia no sea la persona interesada (presunta víctima), según lo previsto en el artículo 7.2.a), se notificará a esta última.

La presunta víctima tendrá derecho por un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a ser notificada de la denuncia, para que presente su propia denuncia o se ratifique en la presentada o para realizar cualquier alegación que a su derecho convenga.



El hecho de que la persona interesada (presunta víctima) no presente en dicho plazo la correspondiente denuncia no impedirá la continuación de la tramitación, porque existe el deber de tutela de la salud de los trabajadores.

Si la presunta víctima manifestara su voluntad de que no se continúen las actuaciones, la CDI elevará propuesta de Resolución al órgano gestor para que archive las actuaciones, salvo en los casos en que el Protocolo se hubiese iniciado de oficio, o en el supuesto de que de los hechos denunciados pueda desprenderse que existe un riesgo para la salud, en cuyo caso deberán continuarse las actuaciones.

El archivo de las actuaciones que se acuerde deberá notificarse a la persona denunciante y a la persona interesada (presunta víctima).

8. La admisión a trámite de la denuncia deberá notificarse a la presunta víctima, a la persona denunciante, de ser distinta también a la persona interesada (presunta víctima) y a las personas denunciadas.

La notificación que se efectúe a las personas denunciadas (presuntas autoras del acoso) no deberá contener la identificación de la persona denunciante ni de la persona interesada (presunta víctima) cuando concurren circunstancias de especial gravedad que así lo aconsejen, debiendo además adoptarse obligatoriamente otras medidas cautelares que garanticen la evitación de daños y perjuicios ulteriores de difícil o imposible reparación.

No obstante, en todo caso, una vez garantizada la debida protección de los intereses en conflicto, la persona denunciada tendrá derecho a conocer la identidad de la persona denunciante, así como en su caso de la persona interesada (presunta víctima) de no haberse opuesto a la tramitación del protocolo, porque existe el derecho a contradicción y a la defensa

9. La decisión acerca de la admisión a trámite de una denuncia deberá adoptarse en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia por la CDI. Si la víctima no es la denunciante, este plazo será de 15 días hábiles (10+5).

Dicho plazo se suspenderá en el caso de acordarse la realización de actuaciones previas de investigación por el tiempo en que dure su realización.

Artículo 9 bis.- Personas que ostentan la condición de Alto Cargo.

1. El hecho de que la persona denunciante, o en su caso interesada (presunta víctima), o la persona denunciada, ostentase la condición de Alto Cargo de la Administración Pública no alterará las competencias previstas en este Protocolo.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, si fuere la persona titular de un Centro Directivo que por razón de sus competencias debiera intervenir como órgano gestor, deberá abstenerse de intervenir en el procedimiento y deberá sustituirse.

3. Corresponderá a la persona titular del órgano jerárquico superior determinar qué órgano administrativo ha de ejercer, por sustitución, las competencias del órgano receptor o gestor, según se trate.

Artículo 10.- Medidas cautelares.

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



2. Las medidas cautelares se adoptarán, previa audiencia de las personas titulares de los derechos e intereses legítimos que se vean afectados por dichas medidas.
3. La adopción de medidas cautelares no requerirá la conformidad previa y expresa de ninguna de las personas a las que se les haya conferido trámite de audiencia.
4. Si la medida cautelar que se pretenda acordar fuera la movilidad, fundamentada en la protección de la salud de la presunta víctima, se requerirá un informe técnico facultativo, así como en su caso, el correspondiente examen del estado de salud de la presunta víctima.

Dicho informe deberá manifestarse acerca de la posible incidencia negativa en el estado de salud (física y/o psíquica) de la persona respecto a la situación denunciada.

En caso de extraordinaria necesidad, se podrá adoptar la medida cautelar de movilidad, de inmediato y a resultas de lo que finalmente se determine en el informe facultativo.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

INSTRUCCIÓN

Artículo 11.- Órgano competente para la instrucción.

El único órgano competente para la instrucción del protocolo es la CDI, que tendrá como pautas de actuación las que se determinan en el Anexo V.

Artículo 12.- Inicio de la investigación.

1. Cuando se acuerde la investigación de los hechos, se podrá solicitar informe a Gestión de Personas sobre la información de la que tuviera constancia sobre el supuesto, incluida la relativa a vida administrativa, accidentes, bajas laborales o cualquier otra información relevante para la investigación a realizar, o en su caso, se podrá solicitar del órgano gestor que recabe la información correspondiente si estuviere en disposición de cualquiera otra área de la empresa.
2. La CDI, simultáneamente a lo anterior, podrá solicitar informe al Servicio de Prevención competente.

Dicho informe versará sobre la situación previa de la Evaluación de Riesgos Laborales, especialmente la evaluación de los riesgos psicosociales, y del seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas, así como del funcionamiento regular del Comité de Seguridad y Salud y de los acuerdos tomados, los ejecutados en su caso, y los resultados de su aplicación, en la unidad administrativa donde presuntamente se ha desarrollado el comportamiento de acoso, así como sobre la posible existencia de antecedentes e indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

3. Gestión de personas, los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) u otras áreas consultadas, deberán emitir sus informes y demás documentos en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde el día de la recepción de la solicitud, en sobre cerrado a la persona que ejerza la Presidencia de la CDI.



Artículo 13.- Entrevistas.

1. Entre otras actuaciones que se estimen pertinentes, la CDI celebrará entrevistas presenciales, o en su caso a través de medios telemáticos.

En particular se acordará entrevistar a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso, a las personas denunciadas y terceras personas que puedan haber presenciado la presunta situación de acoso (testigos) y otras cuyas aportaciones resulten relevantes para el esclarecimiento de los hechos.

2. Con arreglo a la planificación realizada, las entrevistas deberán desarrollarse con la máxima rapidez, sigilo, confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

3. Las personas a entrevistar podrán solicitar ser acompañadas durante la entrevista por un delegado o por una delegada de prevención u otra persona acompañante de su elección, resultándole de aplicación las obligaciones y principios de actuación que contempla el Protocolo, particularmente, la suscripción del compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (anexo IV).

4. Para la válida realización de las entrevistas por la CDI se requiere la presencia de las tres personas que sean miembros de la CDI.

5. La CDI deberá haber acordado previamente quién dirigirá la realización de la entrevista, la cual, en primer lugar, deberá informar a la persona a entrevistar de sus derechos y obligaciones.

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

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

En ningún caso las preguntas formuladas ni la actuación de la CDI podrá desarrollarse de forma hostil o intimidatoria y quienes formen parte de la CDI deberá evitar en todo momento la realización de juicios de valor.

7. La información obtenida de las entrevistas, bien sea en soporte papel o audio, deberá estar custodiada durante el periodo de tiempo en el que se desarrolle la investigación de la CDI por la persona que asuma la Presidencia de aquella.

El órgano gestor deberá poner a disposición de esta persona los medios necesarios que le permitan cumplir con garantías su deber de custodia y preservar la confidencialidad de dicha información en los términos indicados en el artículo 4.2 del presente Protocolo. Deberán cumplirse las disposiciones de la normativa sobre protección de datos, en cuanto a custodia, conservación y eliminación de los datos.

Artículo 13 bis.- Comparecencia ante la Comisión de investigación.

1. El personal al servicio de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra, incluido quienes ostenten la condición de Alto Cargo, tienen la obligación de comparecer ante la CDI cuando sea requerido para ello, salvo causa de fuerza mayor, que deberá ser acreditada, y cuya valoración corresponderá a la CDI.



2. Las personas que sean requeridas para comparecer ante la CDI no tendrán la obligación de declarar contra sí mismas.
3. A quienes se les requiera para comparecer ante la CDI pueden solicitar de la Presidencia de la CDI la expedición de la correspondiente certificación que deje constancia del lugar, fecha y hora de inicio y finalización, por si fuera necesario a efectos de cómputo de jornada.
4. Si como consecuencia del deber de comparecer ante la CDI, la persona incurre en gastos de desplazamiento, alojamiento y/o manutención, tendrá derecho a la correspondiente indemnización por razón del servicio, a cargo a la empresa.

Artículo 14.- Actuaciones complementarias.

1. A la vista de las actuaciones realizadas por la CDI, de forma conjunta o separada, así como de los informes recabados, la CDI podrá ampliar su planificación a fin de realizar actuaciones complementarias, incluidas nuevas entrevistas con las mismas o distintas personas de las ya entrevistadas.
2. Si el nivel de dificultad del caso hace necesario contar con el asesoramiento de una persona experta, se comunicará por la CDI, al órgano gestor, a los efectos de que procure su incorporación.

FINALIZACIÓN

Artículo 15.- Informe de investigación.

1. La CDI deberá elaborar un informe final de la investigación, que será confidencial, en el que de forma, sucinta y motivada, se refleje:

A) Datos identificativos:

Relación nominal de las personas que integran la CDI e identificación de las personas denunciante, presunta víctima en su caso, denunciada, y en su caso, terceras personas afectadas.

B) Instrucción:

- Las actuaciones realizadas.
- Relación de informes evacuados.
- Relación de pruebas en su caso aportadas.

C) Hechos e informaciones relevantes:

- Antecedentes del caso e informaciones previas recabadas.
- Aspectos esenciales de la denuncia formulada.
- Aspectos relevantes obtenidos de las entrevistas. El informe final de investigación, respecto de las entrevistas realizadas, no transcribirá la totalidad de las mismas, sino un resumen de estas con las manifestaciones más relevantes de la investigación.

Informaciones más relevantes obtenidas durante la investigación.

D) Conclusiones:



- Principales conclusiones obtenidas durante la investigación que sirven de soporte a las medidas a establecer.

-El informe deberá contener un pronunciamiento expreso calificando las conductas investigadas, bajo alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de una conducta inapropiada que no reúna los requisitos esenciales de acoso laboral, pero que, en cambio, suponga o pueda llegar a suponer un riesgo psicosocial.
- Que la conducta denunciada constituye acoso laboral, discriminatorio, sexual o por razón de sexo
- Que la conducta constituye una falta disciplinaria, sin ser acoso.
- Que la denuncia es falsa, o no tiene fundamento
- Otros comportamientos no recogidos en los apartados anteriores.

4. El informe de investigación deberá ser emitido, con carácter general, en el plazo máximo de **dos meses** a contar desde la fecha de la sesión en la que la CDI hubiese acordado abrir la fase de instrucción.

La CDI podrá acordar de forma motivada la suspensión del plazo.

Artículo 15 bis.- Informe-extracto

1. Dentro del mismo plazo previsto en el apartado 4 del artículo anterior, la CDI deberá emitir un informe-extracto dirigido al órgano gestor en el que se eliminen la referencia a datos de carácter personal especialmente protegidos, así como hechos y circunstancias de especial sensibilidad, según corresponda por la calificación de las conductas.

Artículo 16.- Actuaciones del órgano gestor.

En función de la calificación de los hechos que haya realizado la CDI en el informe-extracto, el órgano gestor realizará alguna o varias de las actuaciones siguientes, según corresponda:

1. Remitirá el informe-extracto al Comité de Seguridad y Salud (acoso laboral) o a la Comisión de Igualdad (acoso sexual o por razón de sexo), según corresponda, en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la fecha de su recepción, a fin de que se valoren actuaciones a poner en marcha.

2. En caso de que la CDI hubiese considerado procedente la apertura de un procedimiento disciplinario por falta grave de acoso u otra de distinta naturaleza, el órgano gestor acordará su incoación, si es el órgano competente, o dará traslado de la propuesta al órgano que corresponda.

En la incoación del procedimiento disciplinario se adoptarán las medidas cautelares que en su caso haya propuesto la CDI.

3. Si a la vista de la investigación realizada se tratara de una conducta inapropiada (conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial), según proceda, podrá poner en marcha alguna de las siguientes medidas:



- a) Si se trata de una situación de conflicto: podrá proponer la actuación de un mediador o mediadora admitida por las partes, u otra medida con la misma finalidad que pueda ser de aplicación como mecanismo para la resolución del conflicto.
 - b) Si se trata de otros supuestos incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, a través del comité de seguridad y salud laboral y del servicio de prevención ajeno, se definirán y aplicarán las medidas correctoras y preventivas necesarias (soluciones a problemas organizacionales, formación en habilidades necesarias para la interacción entre personas, formación para afrontar factores de riesgo psicosociales, entre otras).
4. Si la conducta constituye una falta disciplinaria, sin tener la calificación de acoso, el órgano gestor podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario
 5. Si del informe emitido por la CDI resultara que la denuncia es falsa o ha sido cursada manifiestamente con el ánimo de perjudicar o desprestigiar a la persona denunciada, así como que los datos o testimonios o pruebas aportados son falsos, el órgano gestor podrá proceder a la incoación de expediente disciplinario a las personas responsables o en su caso, elevar las actuaciones al órgano competente para depurar las responsabilidades que correspondan.
 6. La incoación de expediente disciplinario procederá también cuando tales circunstancias sean determinadas en la fase de admisión de la denuncia.

OBLIGACIÓN DE COLABORACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN

Artículo 17.- Colaboración.

El personal al servicio de la APMRP tendrá la obligación de colaborar con las CDI que se constituyan a lo largo del proceso de investigación de los supuestos de acoso.

Artículo 18.- Información.

Con carácter general, a criterio de la CDI, de las actuaciones que se lleven a cabo y de las resoluciones que se adopten se informará a los interesados en los términos establecidos en el presente protocolo.

Se informará también al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad correspondiente preservando la intimidad de las personas, en los términos del presente protocolo.

EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS

Artículo 19.- Ejecución y seguimiento de las medidas.

1. Salvo causas excepcionalmente justificadas, las medidas para tratar las conductas investigadas, según su calificación, deberán ponerse en práctica lo antes posible, y en todo caso en un plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de recepción del informe del CDI por el órgano gestor (art. 15bis).
2. Se prestará especial atención a las actuaciones de apoyo y rehabilitación de las víctimas, así como a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la víctima que haya estado de baja laboral después de una denuncia de acoso.



Si el acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública en el que se haya producido la situación 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.

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

PARTICULARIDADES EN CASO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL

Artículo 20.- Tramitación.

1. En los casos de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad u orientación sexual, el presente Protocolo será de aplicación con las particularidades previstas en esta Sección.
2. Las denuncias podrán formularse por escrito o de forma verbal.
3. Quienes presenten la denuncia por escrito podrán hacer uso de los modelos que constan en los Anexos II y II bis de este Protocolo.
4. La Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra proporcionará formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las personas titulares y suplentes de la CDI a fin de que puedan tramitar los casos de acoso sexual con las precisas garantías y protección a la víctima
5. En caso de optar por su presentación por escrito, la persona denunciante podrá dirigir la denuncia al miembro de la CDI que prefiera el cual, tras su análisis, y en su caso, previa cita con la persona denunciante emitirá un informe inicial de valoración de la denuncia.
6. En caso de optar por la presentación de forma verbal, la persona seleccionada de la CDI dejará constancia de ésta por escrito, y una vez leída y verificado que se comprende los términos en que se formula la denuncia, deberá ser firmada por la persona denunciante.
7. La denuncia, el informe de valoración inicial y el resto de la documentación serán confidenciales.
8. La persona de la CDI que ha recibido la denuncia, podrá el caso en conocimiento del resto de componentes, quienes realizarán la investigación de los hechos según el procedimiento general, pero con la mayor discreción y respecto a la víctima, en razón de la particularidad de esta denuncia.

5. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y REVISION

Artículo 21.- Formación.

1. Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, será necesario desarrollar estrategias preventivas específicas que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.



2. Desde el área de prevención de riesgos laborales se impulsarán, a través de Gestión de personas actuaciones en materia de formación, y se promoverán y ejecutarán actividades específicas dirigidas a:

a) Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen y conocer la definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de los equipos humanos que gestionan.

b) Formar a personal en la función de mediación en situaciones de conflicto interpersonales.

c) Formar a las personas que forman parte de la CDI para tramitar los casos específicos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

d) Formar al personal que vayan a conformar las Comisiones de Investigación. En los siguientes aspectos: El módulo no será inferior a 8 horas de contenido eminentemente práctico y versará sobre modalidades de acoso en el lugar de trabajo, sobre el presente protocolo y los procedimientos o instrucciones que en su caso se dicten para prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso y para que, en caso de que ocurran, poder evaluarlos y adoptar medidas correctoras y de protección que correspondan, formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.

e) Formar e informar a todo el personal empleado público mediante la realización de jornadas, sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, tipos de acoso, qué es y qué no es acoso, normativa reguladora, medidas cautelares, sanciones y responsabilidades en las que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

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

Artículo 22.- Comunicación y difusión.

1. La comunicación, difusión y publicidad del presente Protocolo debe realizarse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la APRMP.

2. Se promoverán las siguientes actuaciones:

a) Difusión a través del Portal de Personal (intranet) de la información dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales sobre el riesgo de acoso y las medidas preventivas, así como del procedimiento a seguir contra el acoso.

b) Diseño de documentos divulgativos que faciliten la información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características.

c) Información de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.

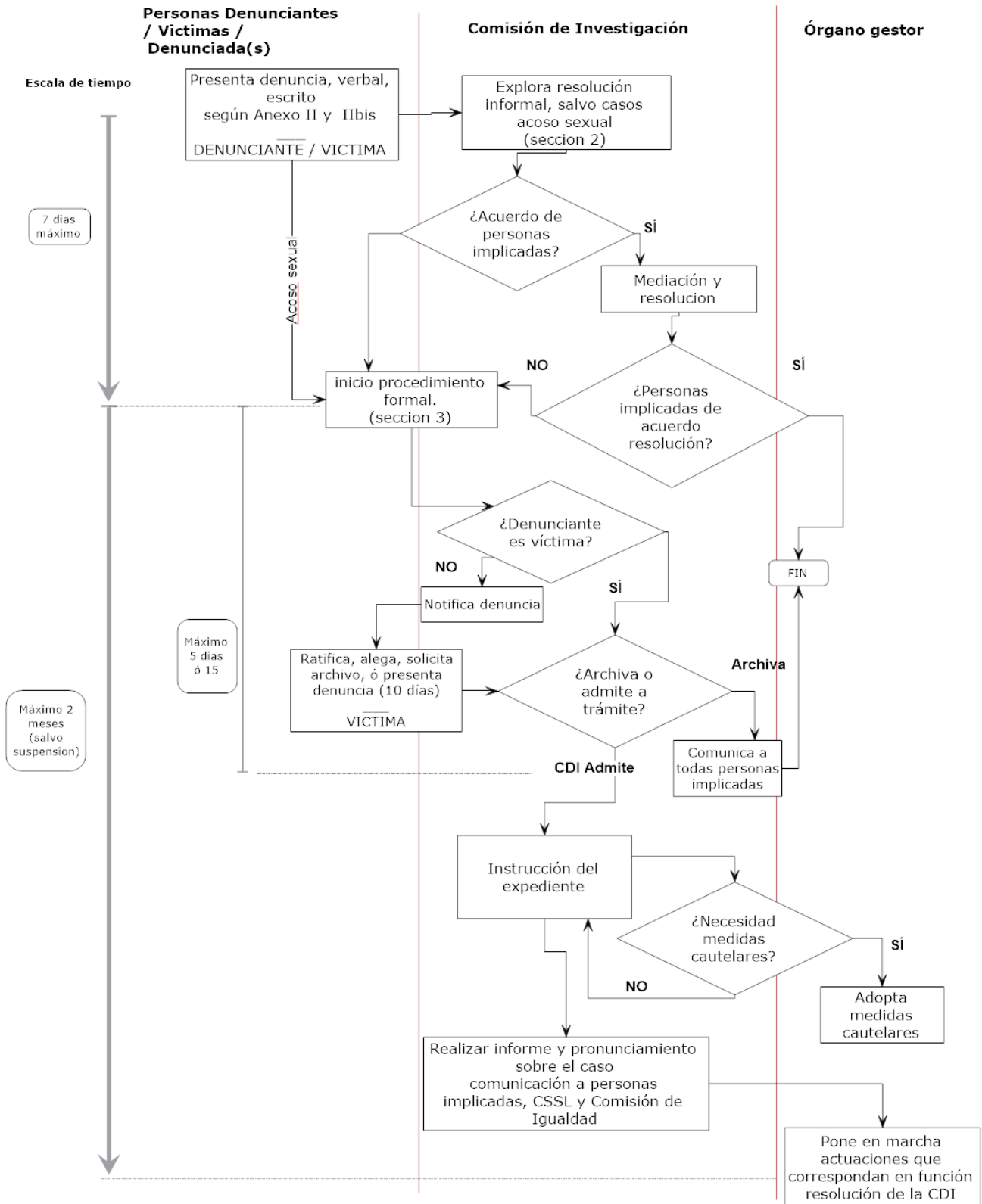
d) Difusión a las empresas subcontratadas, según se determine en el procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

Artículo 23. Revisión

El presente protocolo se revisará cada dos años, para mejorar su eficacia y adaptarlo a los cambios legislativos y/o sociales



6. ESQUEMA RESUMEN





7. ANEXO I. Tipos de acoso discriminatorio en el entorno laboral

Apartado 1. Acoso moral, laboral o psicológico

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

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

Concepto.

Violencia psicológica intensa.

Reiteración y frecuencia de las ofensas que se reciben por la persona acosada. El término Acoso por definición es una persecución continuada sin tregua. Se deben producir acciones recurrentes, negativas y ofensivas contra un trabajador. Sin embargo, ésta no es una nota imprescindible en el acoso sexual, en el que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar tal conducta como acoso.

Acción bilateral, dirigida por una persona hacia otra. Si la actuación es de varias personas hacia otra u otras la actuación ha de ser coordinada. Si se perdiera esta bilateralidad y no existiese coordinación no estaríamos hablando de una conducta de acoso, y tal sería el supuesto de conductas generalmente arbitrarias y despóticas de personas directivas, mandos o encargadas de la empresa, dirigidas de forma indeterminada hacia las personas que de él dependen sin que exista un plan conjunto de acción.

Desde una posición de poder psicológico con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante.

Conducta **susceptible de causar daño a la salud** de la persona acosada. Esta nota aparece en el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado por los agentes sociales europeos y es lo que dará lugar al tratamiento de esta conducta dentro de la prevención de riesgos laborales

Con el efecto de perturbar la vida laboral de la víctima.

Se da en el marco de una relación de trabajo.

Claves

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

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

La definición de Acoso Moral o psicológico según H. Leymann: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y



desasimiento y activamente mantenido en ella". Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (como criterio estadístico, por lo menos seis meses). Se han descrito cinco maniobras principales para destruir a una persona en el ámbito profesional según este autor: desprestigiar ante sus compañeros y compañeras, desacreditar su capacidad profesional y laboral, comprometer su salud, limitar su comunicación y limitar su contacto social.

Aspectos jurídicos.

Está tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal.

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

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

Para apreciar la habitualidad a que se refiere, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

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

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

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

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

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



Apartado 1 Bis. Conductas inapropiadas

Engloba, en un término amplio, aquellas conductas que, sin llegar a tener la calificación de acoso, son conductas que puedan calificarse como inapropiadas, adversas irregulares o conflictivas y que están creando malestar e insatisfacción y que pueden ser contrarias a los derechos fundamentales de las personas a la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato, la no discriminación, la integridad física y moral.

Apartado 2. Acoso sexual

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

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

Concepto.

Todo comportamiento de carácter sexual no deseado. Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil. En el contexto de una relación de empleo.

Claves.

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

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

TIPOS

Aspectos jurídicos.

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

Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual.



Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, aquellas que empeoran las condiciones laborales, con clara intención de obtener factores sexuales, tales como decir piropos; difundir rumores sobre la vida sexual de una persona; hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales; hacer chistes y bromas sexuales ofensivas; hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física; hacer comentarios sexuales ofensivos; realizar acercamientos no consentidos; preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales; preguntar sobre la vida sexual; presionar post-ruptura; realizar gestos obscenos; arrinconar, buscar deliberadamente; quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos; demandar favores sexuales; realizar insinuaciones directas o ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados) .

Conductas que no pueden ser consideradas acoso sexual.

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

Apartado 3. Acoso por razón de sexo

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

Concepto.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona. Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Discriminación directa: trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Claves.

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

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

Aspectos jurídicos.

Está tipificado en los artículos 7, 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. El órgano judicial, a instancia



de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes (no será de aplicación en los procesos penales).

Conductas que pueden ser consideradas acoso por razón de sexo.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de sexo, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva en el contexto profesional, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de un sexo frente a otro, tales como cualquier comportamiento discriminatorio relacionado con la maternidad, paternidad o con el cuidado de hijos e hijas; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo; asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio); utilizar humor sexista de manera reiterada y con intención de vejear a un sexo determinado; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo; ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras); denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo; despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado; utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo; sabotear el trabajo o impedir

-deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento); llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

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

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

Apartado 4. Acoso por orientación o identidad sexual

Constituye acoso por orientación o identidad sexual, cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio.

De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se entiende por acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acción u omisión relacionada con la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia.

Concepto.

Todo comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona. En el contexto de una relación de empleo.



Con el propósito de atentar contra su dignidad. Con el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Claves.

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

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

Aspectos jurídicos.

Está tipificado en el artículo 95, punto 2, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral [artículo 95.2, letra b)].

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

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

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

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



justificadas; presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos sin discriminación de una orientación o identidad sexual frente a otra.

Apartado 5. Otro tipo de acoso discriminatorio

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad, que tenga como propósito atentar contra su dignidad y efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Concepto.

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

Con el propósito de atentar contra su dignidad.

Con el efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. En el contexto de una relación de empleo.

Claves.

Origen racial o étnico + religión o convicciones + discapacidad + edad + propósito de atentar contra la dignidad+ efecto de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

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

Aspectos jurídicos.

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

Conductas que pueden ser consideradas acoso discriminatorio.

Se consideran conductas constitutivas de acoso discriminatorio, a modo de ejemplo y no de manera exhaustiva, cualquier medida establecida que empeore las condiciones laborales de una persona; asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; asignar una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional,



únicamente por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad; ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad.

Conductas que no pueden ser consideradas acoso discriminatorio.

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



8. ANEXO II. Solicitud de inicio del protocolo de actuación ante situaciones de acoso

Por favor lea detenidamente la siguiente información

El presente modelo oficial está a su disposición en la intranet de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra

Cumplimente de forma obligatoria todos los campos señalados con asterisco.

El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra puede consultarlo la intranet.

Acompañe esta solicitud de la denuncia (Modelo Anexo II bis) y de la documentación probatoria complementaria que desee aportar. Tanto la denuncia (Modelo II bis) como la documentación complementaria preséntela en sobre cerrado.

IDENTIDAD DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos (*)

Número de documento oficial de identidad (*)

Teléfono/s de contacto(*)

Correo electrónico contacto(*)

Centro de trabajo

La persona cuyos datos de identidad se han hecho constar, por medio del presente escrito SOLICITA que se inicie por la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso en el Entorno Laboral.

A tal efecto, adjunta a la presente solicitud, en sobre cerrado, la correspondiente DENUNCIA y documentación complementaria.

Asimismo, declara bajo su responsabilidad, con los efectos legales previstos en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, que son ciertos los datos contenidos en la presente solicitud, así como en la denuncia que se aporta en sobre cerrado (Modelo Anexo 11 bis).

Y para que así conste, se firma la presente solicitud.

Firma,

A LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO



9. ANEXO II BIS. Denuncia por acoso en el entorno laboral

Por favor lea detenidamente la siguiente información

Este documento debe presentarlo en sobre cerrado. Acompañe a este documento, toda la documentación complementaria que considere procedente para acreditar la situación de acoso, sin perjuicio de que, admitida a trámite su solicitud, pueda hacerlo en cualquier otro momento posterior.

El Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso en el entorno laboral de la Autoridad portuaria de Marín y Ría de Pontevedra puede consultarlo en la intranet.

El Anexo I de este Protocolo contiene información importante que puede ayudarle a rellenar esta denuncia.

¿Qué tipo de acoso denuncia? Señale con una "X" lo que proceda.

Moral, laboral psicológico

Sexual

Por razón de sexo

Por razón de mi identidad o mi orientación sexual

Por otros motivos personales, sociales y/o familiares

No sabría concretarlo

Identidad de la presunta víctima de acoso. En caso de que usted no sea la presunta víctima de acoso, trate de rellenar todos los datos que le sea posible.

Nombre y apellidos(*)

Número de documento oficial de identidad(*)

Teléfono/s de contacto(*)

Correo electrónico contacto(*)

Departamento/Organismo

Denominación puesto que desempeña

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

Nombre y apellidos(*)

Teléfono/s de contacto(*)

Correo electrónico contacto(*)

Departamento/Organismo

Puesto que desempeña

¿Qué relación guarda con la presunta víctima?'

Indique el código según la información a pie de página



Código:

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

Firma,

2 Código: (1) Superior jerárquico// (2) Compañero/a del trabajo// (3) Subordinado // (4) Titular del mismo u otro Centro Directivo// (5) Persona ajena a la Administración



10. ANEXO III. Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (personas miembros de la comisión de investigación)

Nombre y apellidos

DNI

Resolución designación

Número protocolo acoso

Departamento (conflicto)

Como miembro de la Comisión de Investigación designada en el protocolo de acoso arriba señalado, acepto y me allano a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1º.- Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).

2º.- En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.

3º.- La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades disciplinarias, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.

4º.- El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3 de este Anexo.

5º.- En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

Firmado, El/la miembro de la Comisión de Investigación, '



11. ANEXO IV. Compromiso de confidencialidad y no divulgación de información reservada (personas asesoras, observadoras y testigos)

Nombre y apellidos

DNI

Resolución designación

Condición: Asesor/a Externo/a Observador/a Testigo

Número protocolo acoso

Departamento (conflicto)

Bajo la condición expresada anteriormente, acepto y me allano a cumplir el compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1º.- Quedo bajo la obligación de guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia del medio en el cual se encuentre soportada (papel, CD, medio electrónico o digital, grabaciones, etc.).

2º.- En cumplimiento de la anterior obligación, me comprometo y obligo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta. Me abstendré de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad. Adoptaré, respecto de la información objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.

3º.- La divulgación indebida de la información derivará en las correspondientes responsabilidades, pudiendo conllevar, en su caso la correspondiente indemnización por los perjuicios derivados de daño emergente y lucro cesante que llegare a ocasionar la revelación, divulgación, o utilización de la información de cualquier forma distinta al objeto de este acuerdo, ya sea de forma dolosa o por mera negligencia, sin perjuicio de las demás acciones a que se tenga derecho.

4º.- El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha del presente documento y mis obligaciones de confidencialidad perdurarán mientras la información conserve las características para considerarse confidencial, que en este caso perdurará en el tiempo, en los términos indicados en el art. 3º de este Anexo.

5º.- En caso de cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en relación con la interpretación y/o cumplimiento del presente compromiso, las partes se someten expresamente a lo dispuesto por la normativa vigente.

Firmado, El/la Asesor/a Externo/a, el/la Observador/a; el /la Testigo



12. ANEXO V. Funcionamiento de la comisión de investigación

Son funciones genéricas de la comisión las siguientes:

- Recibir todas las denuncias por acoso
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Previo aviso a Recursos Humanos, tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, justificado en razón de la investigación, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo
- La comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas
- Asistir a las acciones formativas programadas relacionadas con la materia

Apartado 1

Funciones de las personas miembros de la Comisión

-Presidencia

Ostentar la representación de la Comisión.

Acordar la convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta en su caso las peticiones del resto de miembros, siempre que hayan sido formuladas con la suficiente antelación.

Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de persona que ostente la Presidencia de la Comisión.

Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones de la Comisión, certificar las actuaciones de la misma y garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de acuerdos son respetados.

Notificar a las partes implicadas la constitución y el inicio de las actuaciones de la Comisión.

Convocar las sesiones de la Comisión.

Redactar las actas de las sesiones de la Comisión.

Convocar a las personas afectadas o las que testifican que se acuerde entrevistar por parte de la Comisión.

Custodiar toda la documentación que obre en poder de la Comisión y que se genere en las sesiones celebradas, incluida, en su caso, la custodia de las grabaciones de las entrevistas realizadas.

Redactar el acta final de la investigación a partir de las conclusiones acordadas en el seno de la Comisión. Para ello podrá elaborar un borrador al que podrán añadir las consideraciones que estimen oportunas el resto de miembros de la Comisión, de forma que el documento final esté consensuado por la totalidad de los miembros de la misma.



-Vocales.

Participar activamente en las sesiones de la Comisión.

Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.

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

Participar en la elaboración del acta final de la investigación. Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Apartado 2

Pautas de funcionamiento de la Comisión de Investigación

1º.- La Comisión se regirá por las pautas establecidas, así como por las disposiciones aplicables a los órganos colegiados, previstas en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (artº. 15 y siguientes).

2º.- Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, de los tres miembros.

Salvo que no resulte posible, las convocatorias serán remitidas a las personas miembros de la Comisión a través de medios electrónicos, haciendo constar en la misma el orden del día junto con la documentación necesaria para su deliberación cuando sea posible, las condiciones en las que se va a celebrar la sesión, el sistema de conexión y, en su caso, los lugares en que estén disponibles los medios técnicos necesarios para asistir y participar en la reunión.

3º.- Las sesiones se podrán celebrar tanto de forma presencial como a través de videoconferencia.

4º.- De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta, que especificará necesariamente las personas asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

5º.- El acta de cada sesión podrá aprobarse en la misma reunión o en la inmediata siguiente.

6º.- Cuando se hubiese optado por la grabación de las sesiones celebradas o por la utilización de documentos en soporte electrónico, deberán conservarse de forma que se garantice la integridad y autenticidad de los ficheros electrónicos correspondientes y el acceso a los mismos de las personas miembros de la Comisión.

Apartado 3

Pautas a tener en cuenta en la realización de las entrevistas

1º.- Antes de realizar cada entrevista se debe acordar por todas las personas miembros de la Comisión las preguntas a realizar.

2º.- Se debe dar énfasis a que la información aportada tiene carácter confidencial y que sólo será utilizada para los fines de la Comisión.

3º.- En las actas, incluida el acta final resultante de la investigación, no se transcribirán literalmente las entrevistas realizadas, sino que se hará referencia a las principales conclusiones extraídas de las mismas.



4º.- Es recomendable grabar todas las entrevistas realizadas.

En tal caso, se deberá disponer de un documento informativo dirigido a la persona entrevistada sobre el uso que se va a dar a la grabación, así como del cumplimiento de la normativa sobre protección de datos respecto de la información obtenida. En dicho documento se reflejarán sus datos de identificación y un espacio final para firmar su conformidad con la grabación de la entrevista.

En caso de que la persona entrevistada rechace que se grabe su declaración, la totalidad de los miembros de la Comisión presentes en las entrevistas deberán anotar las respuestas para que éstas se puedan contrastar posteriormente.

5º.- Una vez se haya llegado a un consenso sobre las conclusiones principales de la entrevista, se mecanizará su contenido y se solicitará a la persona entrevistada que la firme a la finalización de la misma.

6º.- Cuando se entreviste a la parte denunciante se debe empezar explicándole lo que se entiende por acoso y, posteriormente, preguntarle si se ratifica en que el conflicto denunciado cumple con esos requisitos.

Aprobado por el Director de la Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.