



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

**ACUERDO DEL CONSEJO, DE 29 DE MAYO DE 2019, POR EL QUE SE APRUEBA EXPRESA Y FORMALMENTE EL ACUERDO DE 16 DE MAYO DE 2019, DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

En el seno de la Mesa de Negociación en materia de Función Pública de la Cámara de Cuentas se ha alcanzado, con fecha 16 de mayo de 2019, un Acuerdo por el que se aprueba un Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

De conformidad con lo anterior y con lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Consejo de la Cámara de Cuentas, en su sesión del 29 de mayo de 2019,

#### **ACUERDA**

Aprobar expresa y formalmente el Acuerdo suscrito el 16 de mayo de 2019, por la Mesa de Negociación en materia de Función Pública de la Cámara de Cuentas, por el que se aprueba un Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

**ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO GENERAL DE  
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL  
TRABAJO EN LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

16 de mayo de 2019



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

La Mesa de Negociación en materia de Función Pública de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, en su sesión de fecha 16 de mayo de 2019, adopta, por unanimidad, el siguiente

**ACUERDO**

***Primero***

***Aprobación***

Se aprueba el “Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid”.

***Segundo***

***Vigencia***

El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente en el que se proceda a su aprobación expresa y formal por parte del Consejo de la Cámara de Cuentas.



## **PROTOCOLO GENERAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODOS LOS TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO EN LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

### **ÍNDICE**

- I.      Preámbulo: Justificación y antecedentes.
  - II.     Principios a los que debe ajustarse la actuación y garantías de los procedimientos de actuación frente a cualquiera de las formas de acoso en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
  - III.    Definición de los distintos tipos de acoso
    - 3.1. Definición de acoso psicológico o moral.
      - 3.1.1. Tipos de acoso psicológico o moral.
      - 3.1.2. Fases de acoso psicológico o moral.
      - 3.1.3. Grados de acoso psicológico o moral.
    - 3.2. Definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
    - 3.3. Definición de acoso discriminatorio.
  - IV.    Objeto y ámbito de aplicación.
  - V.     Procedimiento de actuación.
    - 5.1. Primera fase.
      - 5.1.1. Iniciación del procedimiento: Legitimación, contenido y destinatario
      - 5.1.2. Indagación y valoración inicial.
      - 5.1.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
    - 5.2. Constitución de un Comité Asesor.
      - 5.2.1. Comité Asesor.
      - 5.2.2. Investigación.
      - 5.2.3. Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.
    - 5.3. Denuncias infundadas o falsas.
    - 5.4. Información.
  - VI.    Seguimiento y control.
  - VII.   Medidas de prevención frente a los distintos tipos de acoso en el entorno laboral de la Cámara de Cuentas.
    - 7.1. Estrategias de prevención.
    - 7.2. Estrategias de formación.
- Anexo I: Denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso de la Cámara de Cuentas.
- Anexo II: Comité Asesor.



## **I. Preámbulo: Justificación y antecedentes.**

El presente protocolo es el instrumento general de actuación de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid frente a todas las situaciones de acoso que se pueden producir en su entorno laboral, ya se trate de acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual y acoso discriminatorio, y a través de él, la Cámara de Cuentas manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso.

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas estatales y autonómicas, que se enumeran por orden cronológico:

- a) La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad” (artículo 10); “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,....*” (artículo 14); “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*” (artículo 15); “*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*” (artículo 18.1); “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*” (artículo 35.1); “*....los poderes públicos....velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*” (artículo 40.2).
- b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país “*la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.*”



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

- d) El Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la Organización Internacional del Trabajo de 2003.
- e) El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, que, en su artículo 2 f), 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.”* Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo conceptúa del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.”*
- f) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que indica que los comportamientos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.
- g) La Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, que incluye en su artículo 2.3 e) el acoso sexual en el ámbito laboral como parte del contenido de dicha ley y establece que la Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales para diseñar medidas específicas de prevención de la violencia de género en el entorno laboral.
- h) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- i) La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en el apartado XI de su preámbulo que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.”* Asimismo el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y el Artículo 184 regula el acoso sexual.



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

- j) 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.
- k) El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.
- l) El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce en su artículo 14.f) como derechos de carácter individual, el derecho *“A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.”* Asimismo, en su artículo 95, punto 2, tipifica como faltas disciplinarias 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.b.).

En coherencia con ello, el artículo 53.4 reconoce como principio ético, al que deben ajustar su conducta los empleados públicos, el de evitar toda actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial, o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Finalmente, la disposición adicional octava del mismo texto legal recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- m) El Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, de 28 de enero de 2016, por el que se publica el Acuerdo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial.
- n) La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

- Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, que considera, en su artículo 3 i), acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregador.
- o) El Acuerdo de 9 de mayo de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo 19 de abril de 2017, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

De conformidad con lo establecido en el marco normativo citado, la Cámara de Cuentas y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo reconocen y declaran la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de la Cámara de Cuentas y manifiestan como principio básico de actuación el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

**II. Principios a los que debe ajustarse la actuación y garantías de los procedimientos de actuación frente a cualquiera de las formas de acoso en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.**

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Cámara de Cuentas declara que rechaza todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, declarando como principio básico el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

A los efectos de dar cumplimiento a dicha declaración formal y vinculante, la





## Cámara de Cuentas Comunidad de Madrid

Cámara de Cuentas se compromete a implementar los siguientes principios:

- a) A promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de todo tipo de acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del protocolo.
- b) A mediar y a investigar, de conformidad con lo previsto en este protocolo, en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad y celeridad.
- c) A sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso.
- d) A garantizar la difusión de este protocolo, de manera que llegue a todos empleados, y a hacerlo público en la Intranet de la Institución, colocándolo en un lugar visible y accesible.

En la aplicación de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes derechos y obligaciones de los empleados de la Cámara de Cuentas ante cualquier tipo de acoso:

- a) Cualquier empleado de la Institución tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso que conozca.
- b) La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- c) Los titulares de los órganos y unidades administrativas competentes de la Cámara de Cuentas están obligados a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciban sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.
- d) La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas y judiciales previstas en la normativa aplicable.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, que en



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los afectados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención, en todo momento, a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- c) Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **III. Definición de los distintos tipos de acoso.**

#### **3.1. Definición de acoso psicológico o moral**

A efectos del presente protocolo, se considera como acoso psicológico o moral 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 otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

A modo de ejemplo, y sin ser en ningún caso una relación exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional:

- a) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los que han colaborado con los reclamantes.
- e) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- f) Reprender a un trabajador reiteradamente delante de otras personas.
- g) Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada de un trabajador.
- h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- i) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- j) Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

El acoso es una conducta que reúne las siguientes condiciones:

- a) El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador, y en el caso del sujeto tolerante del acoso desentenderse de su deber de protección.
- b) Al acosado se le hayan causado, se le estén causando o se le puedan causar o no daños psíquicos.
- c) Esta situación, mantenida durante un período de tiempo prolongado se desarrolla de forma sistemática y reiterada en períodos concretos, dirigido únicamente a perjudicar la integridad psíquica del trabajador o empleado.

### 3.1.1. Tipos de acoso psicológico o moral.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- a) Acoso descendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- b) Acoso horizontal: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- c) Acoso ascendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

### 3.1.2. Fases de acoso psicológico o moral.



## Cámara de Cuentas Comunidad de Madrid

De forma orientativa podemos afirmar que el acoso es una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo. En este proceso pueden distinguirse varias fases, lo cual no obsta a que pueda existir el acoso aunque no se produzcan todas las fases:

*Fase de conflicto:* Aparición de conflicto, disputas personales aisladas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

*Fase de estigmatización:* Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

*Fase de intervención:* Desde la Cámara de Cuentas se tomarán, en mayor o menor medida, decisiones encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.).

*Fase de marginación o exclusión de la vida laboral:* En este período el empleado compatibiliza su trabajo con posibles bajas. En esta situación pueden producirse distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento, con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

### 3.1.3. Grados de acoso psicológico o moral.

Pueden distinguirse distintos grados de acoso, determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas:



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

- a) Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- b) Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- c) Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

### **3.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

3.2.1. Se considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual:

- d) Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.
- e) Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.
- f) No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables.



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

3.2.2. La ley de referencia establece que el acoso por razón de sexo es *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”*

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considera que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- e) Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer.

A efectos del presente protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

### **3.3. Acoso discriminatorio**

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, en su artículo 2.f), delimita el acoso como *“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.”*

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.*



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

Asimismo, añade: *“Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.*

*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.”*

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid señala, en su artículo 3 i), que *“será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.”*

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

#### **IV. Objeto y ámbito de aplicación**

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso establecidas en los apartados anteriores, en el ámbito de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por la Cámara de Cuentas.

No obstante, cuando se produzca un caso de acoso entre empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de



## **Cámara de Cuentas**

### **Comunidad de Madrid**

Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, debiendo de producirse comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

El presente protocolo es, asimismo, el instrumento general por el que la Cámara de Cuentas canaliza el cumplimiento de las medidas específicas respecto de su personal establecidas, para el personal al servicio de la Comunidad de Madrid, en el artículo 23 de la Ley 5/2005 Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid que incluye el acoso sexual en el ámbito laboral como un tipo de violencia de género y las medidas preventivas y de protección en el ámbito laboral y profesional de la propia administración contempladas en el artículo 44 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

## **V Procedimiento de actuación**

### **5.1. Primera fase**

#### **5.1.1. Iniciación del procedimiento: Legitimación, contenido y destinatario.**

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso previstos en el presente protocolo se inicia a partir de la presentación, en el Registro de la Cámara de Cuentas, de una solicitud de intervención, que en este protocolo se denomina “denuncia”, cuyo modelo se recoge en el Anexo I y estará accesible en la Intranet de la Cámara de Cuentas.

La solicitud se podrá presentar en un sobre cerrado, en cuya portada figurará la identificación de la persona que la formula y, dentro del mismo, el resto de documentos que considere necesario aportar, para garantizar así la confidencialidad y el sigilo.

#### **a) Legitimación.**

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los delegados de prevención y los representantes de los empleados.





**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
- El responsable de la unidad afectada podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.

b) Contenido.

La denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:

- Nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico, etc., del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendolo.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- El consentimiento del afectado en el supuesto de no ser éste quien formule la denuncia.
- Identificación del presunto acosador.

c) Destinatario.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Secretaría General.

g) La Secretaría General, tras un primer análisis de los datos objetivos del caso, podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será motivada y se notificará a la persona que formuló la denuncia.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo. En todo momento se observará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

5.1.2. Indagación y valoración inicial.

Una vez admitida a trámite, la Secretaría General, iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, solicitando los informes que estime oportunos, promoviendo la comparecencia de las partes, la declaración de testigos, u otras, y comunicando la activación del protocolo al servicio de



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

prevención de riesgos laborales.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia de las mismas, la Secretaría General deberá proponer al órgano competente la adopción de las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el único fin de evitar posibles mayores perjuicios, entre ellas las relativas a la separación o movilidad de las personas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y, en su caso, a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En esas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado, podrán estar acompañados y ser asistidos, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical o por la persona que designen.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Al finalizar esta indagación previa, la Secretaría General emitirá un informe de valoración inicial, con las actuaciones practicadas, las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

#### 5.1.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Secretaría General deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter personal u organizativo se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
- Si se trata de una situación de conflicto interpersonal (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razones que no son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo): proponer la actuación de un mediador, admitido por las partes.
  - Si se trata de un supuesto de conflicto organizativo (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo): aplicar las medidas correctoras de carácter organizativo o técnico que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- d) Indicios claros de alguno de los supuestos de acoso en el entorno laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral, la Secretaría General podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, así como dar traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.
- e) Presunción o Indicios de posible acoso laboral, con base en el informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial, que incluirá la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el titular de la Secretaría General trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un “Comité Asesor para situaciones de acoso”, constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

## **5.2. Constitución de un Comité Asesor**



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

5.2.1. Constitución de un Comité Asesor: El supuesto previsto en la letra d) del apartado 5.1.3. motivará que se constituya un Comité Asesor, en el plazo de diez días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo II. En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como instructor. Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5.2.2. Investigación: Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral. Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales. Todos los órganos y unidades administrativas de la Cámara de Cuentas tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

5.2.3. Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor: Finalizada la investigación del Comité Asesor, este remitirá el informe de conclusiones al titular de la Secretaría General, quien, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, tendrá la opción de adoptar medidas que mejoren la situación existente.
- Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y, aplicar, si proceden, medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de delitos cometidos por los empleados públicos, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se



**Cámara de Cuentas**  
Comunidad de Madrid

promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

### **5.3. Denuncias infundadas o falsas**

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

### **5.4. Información**

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud de la Cámara de Cuentas, preservando la intimidad de las personas.

## **VI. Seguimiento y control**

La Secretaría General realizará un seguimiento estadístico de los casos de acoso realmente producidos e informará, en su caso, al servicio de prevención de riesgos laborales para el conocimiento y seguimiento general de estos casos y al Comité de Seguridad y Salud.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Secretaría General, debiendo esta prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Cuando sea precisa asistencia sanitaria emitirá parte de accidente de trabajo para su atención por la entidad gestora en materia de contingencias profesionales (UPAM, MUFACE e ISFAS).

Se deberá prestar también una atención especial y evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo después de una denuncia de acoso, cuando se produce la reincorporación del empleado público a su puesto, haya estado o no de baja laboral.



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

## **VII. Medidas de prevención frente a los distintos tipos de acoso en el entorno laboral de la Cámara de Cuentas**

### **7.1. Estrategias De Prevención**

El servicio de prevención de riesgos laborales realizará la evaluación de riesgos del centro de trabajo, incluyendo la valoración de los riesgos psicosociales y asesorará a la Cámara de Cuentas en la elaboración de la planificación de actuaciones preventivas que resulten necesarias, en la que se indicarán los plazos, responsables y actuaciones concretas necesarias para minimizar los riesgos detectados.

La actuación preventiva frente al acoso laboral debe respetar los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado del trabajo.

El servicio de prevención de riesgos laborales será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso y la Cámara de Cuentas será la encargada de su puesta en práctica.

Asimismo, la Cámara de Cuentas, con la colaboración del citado servicio de prevención y de los representantes de los empleados públicos, deben promover y ejecutar acciones específicas dirigidas a:

- a) Difundir el presente protocolo.
- b) Fomentar conductas de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
- c) Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- d) Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.

### **7.2. Estrategias de formación.**

La Cámara de Cuentas organizará, a través del servicio de prevención de riesgos laborales, sesiones informativas en materia de acoso laboral y promoverá la asistencia del personal a las mismas, así como a las acciones formativas referidas a la citada



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

materia, incluidas en el Plan de Formación de Empleados de la Comunidad de Madrid.



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

## ANEXO I

### DENUNCIA PARA LA SOLICITUD DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

#### SOLICITANTE \*

- ☐ Persona afectada ☐ Responsable de la unidad afectada
- ☐ Representantes de los empleados ☐ Delegado de prevención
- ☐ Otros

#### TIPO DE ACOSO

- ☐ Psicológico ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por razón de la orientación sexual
- ☐ Otras discriminaciones

#### DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

--

NIF

Teléfono de contacto

--	--

#### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

--

NIF

Teléfono de contacto

--	--

\* En caso de que la persona que formula la denuncia sea distinta al presuntamente acosado se deberá acompañar la correspondiente autorización o consentimiento por parte de éste.





Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

### **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

### **DOCUMENTACIÓN ANEXA**

☐ SI (Especificar)    ☐ NO

### **SOLICITUD**

Solicito la activación del protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

**Fecha**

**Firma de la persona interesada**

*El tratamiento de la información recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.*



Cámara de Cuentas  
Comunidad de Madrid

## ANEXO II

### COMITÉ ASESOR

#### 1. Composición:

El comité asesor estará compuesto por:

- a) Un representante de la Cámara de Cuentas nombrado por el titular de la Secretaría General.
- b) Un técnico de servicio de prevención de riesgos laborales competente.
- c) Un delegado de prevención o representante de los empleados públicos.

Los componentes del grupo serán designados por el titular de la Secretaría General y, en su caso, a propuesta de los delegados de prevención.

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

#### 2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- c) Las normas de funcionamiento que acuerde el comité.

#### 3. Informes de conclusiones/recomendaciones.

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

- a) Composición del Comité Asesor.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c) Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- d) Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- e) Conclusiones.
- f) Medidas propuestas.