



III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID CONCEJALÍA DE PLANIFICACIÓN Y RECURSOS

Departamento de Gestión de Recursos Humanos

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno de sesión celebrada el día 17 de junio de 2020, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“Vistas las actuaciones seguidas en el expediente número PER-393/2020, relativo a la aprobación del Acuerdo, y atendido lo siguiente:

PRIMERO.-Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define en su artículo 28 d) el acoso como “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.”

Con la finalidad de evitar que estas conductas puedan desarrollarse en el ámbito de las relaciones laborales, tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Organización Mundial de la Salud, y también el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007, establecen la conveniencia de aprobar protocolos que regulen el procedimiento de actuación frente a los supuestos de acoso laboral.

En coherencia con ello, el Ayuntamiento de Valladolid, adquiere el compromiso de asumir de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como a sancionar cualquier conducta que lleve a tal situación, estableciendo un marco de actuación inmediata frente a este tipo de conductas.

De acuerdo con ello, por la Concejalía de Planificación y Recursos se ha elaborado una Propuesta de protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo o mobbing, que ha de incorporarse en su integridad al Plan de Prevención del Ayuntamiento de Valladolid junto con los demás procedimientos para la prevención de riesgos laborales ya existentes en la Administración Municipal.

SEGUNDO.-La Propuesta de protocolo ha sido aprobada por el Comité de Seguridad y Salud, siendo ratificada dicha aprobación por unanimidad en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos Municipales, en sus reuniones del 15 de mayo y 18 de junio de 2020, cumpliéndose así el trámite de negociación con los representantes de los trabajadores, previsto en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

TERCERO.-Es competente para la aprobación de este Acuerdo la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Valladolid, según lo dispuesto en el art. 127.1 h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.



En su virtud, atendidos los Antecedentes expuestos,

SE ACUERDA

PRIMERO.-Aprobar la Propuesta de Acuerdo por el que se aprueba el protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo o mobbing en el Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos.

SEGUNDO.-Disponer la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid.”

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien directamente Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Valladolid, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Valladolid, 9 de julio de 2020.-El Concejal Delegado del Área de Planificación y Recursos: Pedro Herrero García.-Acuerdo de Junta de Gobierno de sesión de fecha 17 de junio de 2020.





ANEXO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O MOBBING EN EL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

INTRODUCCIÓN

Según el Diccionario de la RAE Protocolo es *la secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc., es decir, una serie de instrucciones o pautas que conforman un procedimiento y que se fijan por tradición o convenio.*

El Ayuntamiento de Valladolid, como defensor de los valores representados en los derechos humanos, debe contribuir al alcance de la igualdad y a la erradicación de toda forma de discriminación representada por conductas definidas como vejatorias por las leyes. Para ello adquiere el compromiso de asumir de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como a sancionar cualquier conducta que lleve a tal situación.

Este documento tiene por objeto establecer los pasos, instrucciones o pautas a seguir ante la posible existencia de una situación de acoso en el trabajo. El punto de partida pasa por definir qué se entiende por acoso laboral. La primera vez que se encuentra una definición de este concepto en un texto legal lo ha sido a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, cuyo artículo 28 d) define el acoso como d) *Acoso: "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."*

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de noviembre de 2012 (Rec. 4736/12), identifica de una forma muy clara las características del acoso, entendiéndose que se trata de un comportamiento abusivo de manifestación plural del que forman parte las conductas de naturaleza organizativa, aislamiento social, desprestigio profesional y personal a través de la creación de falsos rumores sobre aspectos de la vida privada, salud física o mental, incompetencia profesional de trabajador o agresiones verbales o físicas. Dispone el Tribunal que debe realizarse por uno a varios superiores (acoso vertical o ascendente) o compañeros de trabajo (acoso horizontal) y ha de ser un comportamiento recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que se realiza durante un determinado periodo de tiempo y se reitera con frecuencia. El fin y el único objetivo que suele perseguir y debe estar presente de forma intencional es el de colocar al trabajador en una situación *extrema* de sufrimiento que le lleve, en función de quién sea el acosador, bien a desistir de sus derechos profesionales (por ejemplo, de la promoción), bien a abandonar voluntariamente la empresa.

En cualquier caso, la situación de acoso requiere de determinados elementos objetivos y subjetivos; en ocasiones, se tiende a asumir el *mobbing* como una mera violación de derechos laborales del trabajador afectado. Pero el *mobbing* abarca distintos tipos de conductas, algunas de las cuales lesionan derechos fundamentales de la persona -su dignidad e integridad moral, y con ello su salud-, en tanto que otras comprometen estrictos derechos laborales derivados del propio contrato de trabajo.

La elaboración del siguiente protocolo se hace atendiendo a la normativa vigente, conformada-además de por la ya citada Ley 62/2003- por las siguientes normas:

- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978 -BOE núm. 311- (CE)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres -BOE núm. 71-(LO de Igualdad)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET -BOE núm. 255- (LET)
- Ley /2015, de 12 abril del Estatuto Básico del Empleado Público -BOE núm. 89- (EBEP)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales -BOE núm. 269 -(LPRL).
- Por otra parte, realizar un protocolo para la gestión del acoso laboral es la fórmula recomendada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud y también el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado en 2007 por los agentes sociales

En el Ayuntamiento de Valladolid ya existe un protocolo de actuación ante los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, al amparo de lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el cual establece que "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 para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Según el Art. 46 de esa misma Ley, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo pueden formar parte de los planes de igualdad de las empresas.

Este es un elemento esencial a tener en cuenta, pues la actuación ante conductas discriminatorias, independientemente de cuál sea la razón de la misma, tiene que tener una respuesta uniforme y paralela, de condena de la conducta y protección hacia la presunta víctima.

Según el Art. 46 de esa misma Ley, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo pueden formar parte de los planes de igualdad de las empresas.

Dentro del ámbito de la empresa parece lógico abordar la elaboración de un procedimiento sobre el acoso laboral dentro de la política de gestión de los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales se definen por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y su contexto ambiental y social que pueden causar daños psicológicos, sociales y físicos a los trabajadores. Por lo tanto, es aconsejable que en la elaboración de este protocolo participen los trabajadores y sus representantes, tanto en su preparación como en las entrevistas y cuestionarios que se practiquen y en el diseño de las medidas destinadas a eliminar o reducir los diferentes factores de riesgo.

En este sentido, es necesario que el protocolo se incorpore en su integridad al Plan de Prevención del Ayuntamiento de Valladolid junto con los demás procedimientos para la prevención de riesgos laborales y su ámbito de aplicación es el Ayuntamiento de Valladolid además de todas sus entidades dependientes. En cuanto al aspecto subjetivo, el protocolo será operativo respecto a todas las personas que quedan bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo vigentes a la fecha de la adopción del presente protocolo, a tenor de la vinculación funcional o laboral de cada trabajador.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

ACOSO MORAL O MOBBING:

Existen diferentes definiciones e interpretaciones de lo que es acoso psicológico en el trabajo o mobbing. Además de la ya mencionada y recogida en la Ley 62/2003, *Acoso: "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*, se puede destacar la ofrecida por la Comisión Europea, que adopta la propuesta del Grupo de Estudio Violencia, en el que define el mobbing como *"comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío"*.

La OMS, por su parte, en el documento "sensibilización sobre el acoso psicológico" (2004), considera que el mobbing se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo -el acosador- hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el mobbing como *"un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad"*.

Finalmente, el Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo (GVPT) ha elaborado la siguiente definición: *"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"*.

Principios de actuación

1. Deber de comunicación: Cualquier persona trabajadora de este ayuntamiento tiene el deber de informar, de manera verbal o escrita, de cualquier situación de acoso laboral de la que pueda llegar a tener conocimiento de primera mano.





2. Principio de anonimato, confidencialidad y deber de sigilo: Desde la presentación de la queja/comunicación se garantizará el anonimato de las personas implicadas (acosada, acosadora, testigos, etc.). Asimismo, quedará terminantemente prohibido utilizar cualquier información de la que se disponga a partir de las quejas/comunicaciones, con excepción de la que sea aconsejable utilizar a los únicos efectos de los análisis estadísticos generales. Toda persona que participe en el procedimiento o tenga conocimiento del mismo quedará sujeta al deber de confidencialidad.

3. Respeto a los derechos de las partes: Este Protocolo garantiza, en todo caso, el respeto del derecho a la protección de la dignidad e intimidad de todas las personas implicadas en la situación comunicada de acoso laboral, incluyendo a las presuntas personas acosadas y acosadoras, garantizando el principio jurídico de presunción de inocencia. Además se promoverá un ambiente de respeto y corrección en la labor sindical.

4. Garantía de indemnidad, prohibición de cualquier tipo de represalia: Este Protocolo establece la garantía de indemnidad ante cualquier tipo de represalia - trato injusto o desfavorable, intimidación, persecución, discriminación, amenaza, violencia, etc. - contra cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento de actuación ante una queja/comunicación sobre estas situaciones de acoso (denunciantes, testigos y colaboradores/as en la investigación; asesoría o miembros de la Comisión para la prevención y erradicación de las conductas de acoso).

5. Posibilidad de utilización paralela o posterior de acciones legales oportunas: Si lo estima oportuno, la persona que sufra acoso laboral podrá proceder judicialmente, sin que esto vaya en perjuicio de la actuación interna del Ayuntamiento de Valladolid a través de la aplicación del protocolo, es decir, de la implementación, en su caso, de las medidas cautelares aprobadas por la Comisión. Para la paralización o anulación de la aplicación de dichas medidas, será necesario la solicitud expresa de la persona denunciante o resolución judicial en ese sentido.

6. Principio de credibilidad de la persona denunciante: Las labores de quienes actúen como responsables con implicación en el procedimiento de este protocolo deben iniciarse a priori a partir de la credibilidad de la persona denunciante, sin menoscabo de que las ulteriores actuaciones e investigaciones deban realizarse con total imparcialidad.

7. Principio de imparcialidad: Todo el procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo para todas las personas implicadas y todas las personas responsables deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

Una vez detectada una conducta que pueda responder a las acciones descritas con anterioridad y que pueda ser subsumida en el concepto de acoso, el protocolo debe ponerse en marcha. La aplicación del mismo se ha de materializar conformando una serie de fases que permitan ir determinando e identificando la conducta que ha dado lugar al despliegue de las actuaciones predeterminadas, la identificación del o de los presuntos responsables, la protección de la supuesta víctima y la adopción de las medidas necesarias para corregir o sancionar tal conducta.

Así, en primer lugar se desplegará la

1 FASE INICIAL

El procedimiento se iniciará mediante la presentación por escrito de una denuncia formulada por la persona afectada describiendo los hechos que presuntamente constituyen una conducta tipificada como acoso. El escrito se dirigirá, preferentemente, al Departamento de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento de Valladolid, sin descartar otros posibles cauces de presentación de la denuncia, como los Delegados de Prevención, o un número o proporción determinada de los compañeros de trabajo de la presunta víctima, o incluso la propia empresa, representada por los responsables de las unidades organizativas, está legitimada para solicitar la apertura del procedimiento, puesto que la misma tiene la responsabilidad legal de evitar y prevenir estas conductas.

La denuncia contendrá los siguientes conceptos:

- la identificación de la víctima del acoso alegado.
- los hechos acontecidos que presuntamente constituyen acoso laboral.
- La identificación del presunto responsable de tal conducta.
- Firma del solicitante (la propia víctima o quien presente la denuncia).





- Solicitud de inicio del procedimiento para esclarecimiento de los hechos y, en su caso, corrección y sanción de la conducta denunciada.

El procedimiento se podrá iniciar, asimismo, de oficio, por la Administración, en aquellos casos en que existiera sospecha de que pudiera producirse un supuesto de acoso laboral en el trabajo, siempre que mediase la previa interposición de denuncia de los hechos por parte de la presunta víctima de acoso ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Para la presentación de la denuncia podrá utilizarse el modelo adjunto en el anexo I, aunque ello no es preceptivo, pudiéndose formular la misma por medio de cualquier escrito que reúna las condiciones antedichas.

La denuncia irá dirigida al Comité Asesor en materia de Acoso, órgano colegiado encargado del estudio de las denuncias cursadas y la tramitación del procedimiento establecido, y que se halla compuesto de los siguientes miembros:

- *- Un representante del Ayuntamiento nombrado por el titular de la Dirección de Recursos Humanos.
- *- Un/a Técnico del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- *- Un/a experto/a en la materia, designado para cada caso concreto, si el Comité Asesor lo estimara necesario.
- *- Dos Delegados/as de Prevención, designados a propuesta de los representantes de los trabajadores.
- *- Un Secretario/a.

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

El Régimen de funcionamiento del Comité Asesor se regirá por las siguientes prescripciones normativas:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento interno que acuerde el Comité Asesor.

El Comité Asesor, una vez cursada la denuncia, la recibirá a trámite, revisará la documentación presentada pudiendo citar a cuantas personas considere necesarias o convenientes para esclarecer los hechos y, en un plazo no superior a 10 días, adoptará una de los siguientes Acuerdos:

- *- No iniciar el procedimiento, sobreyendo el mismo y archivando los documentos sin más trámite, por considerar que los hechos denunciados no son susceptibles de ser subsumidos en ningún supuesto de los tipificados como acoso. Esta decisión debe ser motivada y adoptada por unanimidad de votos, la cual se trasladará a las partes implicadas.
- *- Iniciar el procedimiento, cumpliendo con todos sus trámites y pruebas, adoptando la resolución que proceda.
- *- Mediar en el conflicto.
- *- Adopción de concretas medidas de organización para evitar las consecuencias de la conducta denunciada.
- *- Adopción de medidas cautelares, para aislar el foco del conflicto del desarrollo habitual de la actividad laboral.

2. FASE DE MEDIACIÓN

Una vez iniciado el procedimiento, a la vista de los hechos, pruebas y testimonios aportados al mismo, el Comité Asesor puede acordar intentar llegar a una solución entre las partes sin llevar a cabo los trámites previstos en el procedimiento. Esta solución debe ser voluntaria y aceptada previamente por las partes, y se llegará a ella en el plazo de 7 días hábiles siguientes a la decisión del Comité Asesor. Si la solución esperada no se alcanzara, el Comité Asesor deberá acordar continuar el procedimiento en todas sus fases.

La mediación propuesta se llevará a cabo por las siguientes personas:





-Si los trabajadores (el acusado y la víctima) pertenecieran a la misma Unidad Organizativa, por el inmediato superior jerárquico de ambos.

-Si no se diera el supuesto anterior, la mediación se realizará por Técnicos del Departamento de Prevención y Salud Laboral, o bien por una persona independiente nombrada por el Comité Asesor, que cuente con acreditada solvencia y conocimientos técnicos en la materia, y que no tenga vinculación personal ni profesional con ninguno de los implicados en el caso, garantizando de esa forma la neutralidad en el proceso.

La persona o personas mediadoras en el conflicto, tras su intervención en el mismo, elaborarán un informe sobre las actuaciones llevadas a cabo y la posible solución al conflicto, describiendo la misma e incluyendo las medidas a desarrollar para que la solución se materialice a la mayor brevedad posible.

Este informe de mediación deberá ser ratificado y firmado por las partes, adquiriendo así el compromiso de cumplimiento de las medidas propuestas en él.

El control y seguimiento de las medidas propuestas se realizará por parte del Comité Asesor que designó al mediador, que informará oportunamente al Comité de Seguridad y Salud, y acordará la finalización del proceso.

3. FASE DE RESOLUCIÓN

En el caso en que se hubiera rechazado la fase de mediación, la misma no hubiera tenido lugar o las propuestas elaboradas por los mediadores no hubieran sido aceptadas o cumplidas, se pasaría a la siguiente fase.

Esta fase se llevaría a cabo mediante el estudio de los hechos trasladados al Comité Asesor para, siguiendo el procedimiento establecido al efecto, alcanzar una solución en el conflicto. Tras la práctica de las pruebas documentales, periciales o de cualquier otro tipo que se estimen pertinentes, el Comité Asesor elaborará un Informe de conclusiones/recomendaciones, que deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Miembros del Comité Asesor que han intervenido en el caso.
- Denuncia presentada, con identificación de los hechos, presunto responsable y presunta víctima, antecedentes y circunstancias de los hechos.
- Actuaciones previas realizadas, valoración de las mismas e informe inicial del caso. Medias provisionales adoptadas, en su caso.
- Testimonios, informes, dictámenes, pruebas aportadas y actuaciones practicadas en el procedimiento.
- Medidas propuestas que constituyan la terminación del procedimiento, con la calificación de los hechos como acoso, identificación del responsable, sanción de la conducta denunciada; o bien declaración de no existencia de acoso y archivo del expediente.
- Conclusiones finales.

El Comité Asesor desarrollará el procedimiento teniendo en cuenta el principio de contradicción, dando audiencia a las partes implicadas y a cuantas personas fueran convenientes, con el objeto de trasladarlas la información contenida en el mismo y recabar, a su vez, la que precisaren; realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso laboral, para lo cual solicitará documentos, informes, dictámenes, etc. que puedan servir para esclarecer los hechos.

El Comité Asesor celebrará, al menos, una reunión con cada una de las partes por separado, y éstas podrán asistir acompañadas por una persona en su defensa. Cada una de las partes podrá proponer la participación en el proceso de investigación de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigo de la situación o por ser expertas en la materia, y el Comité Asesor deberá pronunciarse sobre su intervención.

Resolución:

En un plazo no superior a 30 días naturales desde el inicio del proceso de investigación el Comité Asesor deberá pronunciarse sobre el caso que ha sido sometido a su consideración, emitiendo un Acuerdo en el que deberá indicar:

- * La identificación de las partes, tanto de la víctima de acoso como del autor de los hechos.
- * La descripción concreta de los hechos y su incursión en el tipo de acoso.
- * Las pruebas practicadas y su relación con las conclusiones finales.
- * Conclusiones y medidas adoptadas para el cese de la conducta denunciada.
- * Medidas adoptadas para reparar el agravio sufrido por parte de la víctima.





- * Designación de un responsable para llevar a término el Acuerdo adoptado.
- *- Dar cuenta del mismo al Comité de Seguridad y Salud, que establecerá la finalización del proceso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Con anterioridad a poner en marcha el protocolo de acoso ante la detección de una conducta constitutiva de tal, es aconsejable crear una mentalidad o conciencia que permita evitar que dichas conductas interfieran en el sistema de organización del trabajo, los sistemas de dirección o la convivencia entre los trabajadores, y que produzcan un rechazo ante las mismas. Como sucede en el resto de ámbitos de la vida, y para evitar las conductas no deseables, toman un gran protagonismo las actuaciones de prevención, que se traducen en una economía práctica tanto en esfuerzos y trámites

Dentro de las mismas podemos hablar de tres niveles:

- Prevención primaria
- Prevención secundaria
- Prevención terciaria

La prevención primaria consiste en evitar la aparición del acoso laboral actuando sobre los factores que pueden dar lugar al mismo. Para ello deben implantarse medidas orientadas a eliminar la aparición de entornos de trabajo hostiles, de excesiva competitividad, con niveles de presión altos u objetivos imposibles de cumplir, manifestando frente a todos los trabajadores y trabajadoras y ante todos los niveles de la organización el compromiso y responsabilidad ética de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de acoso. En este sentido, las medidas más eficaces pueden ser:

- Actuaciones de concienciación y sensibilización que tengan como destinatarios a todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del protocolo, Creando conciencia sobre los perjuicios que causa el acoso laboral en todo el ámbito de la empresa, fomentar el rechazo de conductas de acoso y conductas previas al acoso que favorezcan su aparición, generar nuevas actitudes y acciones positivas frente al acoso laboral.

- un Programa de formación e información sobre las conductas de acoso, teniendo los mismos destinatarios e incidiendo en la impartición de cursos de divulgación de estos programas, presenciales u on line.

La formación va orientada tanto a los trabajadores que deben conocer los riesgos y la forma de afrontarlos, como a los directivos de la empresa y mandos intermedios, para resolver los problemas.

Conforme a lo anterior en los Planes Generales de Formación aprobados por el Ayuntamiento de Valladolid se incluirán acciones formativas específicas en esta materia y se procederá a la divulgación del protocolo de acoso a través de distintos canales informativos.

La prevención secundaria trata de diagnosticar o determinar precozmente la existencia del acoso laboral, identificando las situaciones de riesgo. La evaluación de riesgos psicosociales permite identificar aquellas situaciones que puedan dañar la salud de los trabajadores, produciendo ansiedad, sensación de angustia, estrés, etc., y es una herramienta útil para su diagnóstico precoz, por lo que en este punto cobra gran importancia la actuación del Departamento de Prevención y Salud Laboral.

En **la prevención terciaria** se intenta rehabilitar y reinsertar social y laboralmente al trabajador afectado por el acoso laboral. Cuando el acoso laboral produce daños en la salud del trabajador, lo más adecuado y frecuente es que su recuperación se produzca fuera de ese ámbito de la empresa. En la mayoría de estos casos, estos daños provocan el comienzo de una incapacidad temporal. También debemos decir, que en la mayoría de las ocasiones y por diferentes motivos, esta incapacidad se tramita como contingencia común en lugar de como accidente o enfermedad de trabajo. La causa de la baja puede ser calificada como depresión, ansiedad o estrés que son los efectos más frecuentes sobre los trabajadores cuando se produce el acoso laboral. El objetivo general en la prevención terciaria es doble: proteger a la víctima de las secuelas que le haya ocasionado el acoso laboral, informándola y aconsejándola sobre dicha situación y, por otra parte, intervenir sobre el acosador para evitar que siga acosando, evitando consecuencias negativas para la seguridad y salud de la víctima. Por lo tanto se realizará apoyo psicológico y social sobre la persona víctima del acoso, se potenciarán aquellas condiciones laborales que puedan ser beneficiosas para la recuperación del acosado, se adoptarán medidas de vigilancia para evitar nuevos ataques y se facilitará formación y reciclaje laboral para la actualización profesional de la víctima, lo que incluirá una adaptación o cambio de su puesto de trabajo, cuando sea necesario conforme al acuerdo de movilidad vigente en este Ayuntamiento.





En este último caso, el cambio de puesto de trabajo tendrá, inicialmente, carácter temporal, produciéndose la reincorporación de la persona víctima de acoso a su anterior puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las circunstancias que dieron lugar a la situación de acoso y se haya producido el pleno restablecimiento de la salud física y mental de la persona víctima de acoso. Sin perjuicio de lo anterior, dicho cambio de puesto de trabajo podrá tener carácter definitivo en aquellos casos en que así se solicite por la persona víctima de acoso, siempre que por el Departamento de Prevención y Salud Laboral se considere que dicha medida resulta adecuada para el pleno restablecimiento de su salud física y mental.





ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO	
SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/das de prevención
<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada
<input type="checkbox"/> Otros	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual
<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar)	
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombres y apellidos	
NIF	
Sexo <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M	
Teléfono de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
Centro de trabajo	
Unidad directiva	
Vinculación laboral:	
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel
<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo
<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Laboral temporal
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
<input type="checkbox"/> Sí (Especificar)	
<input type="checkbox"/> No	
SOLICITUD	
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...	
LOCALIDAD Y FECHA	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

ANEXO Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 17 de junio de 2020