

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y  
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL,  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**EXCELENTÍSIMO  
AYUNTAMIENTO DE PINOSO**



**Pl. España, 1, 03650 Pinoso, Alicante**

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVOS .....	3
3.	DEFINICIONES .....	5
4.	FUNCIONES,COMPOSICIÓN .....	7
5.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN. ....	9
6.	DISPOSICIONES APLICABLES DE ACUERDO CONVENIO COLECTIVO .....	12
7.	DESARROLLO, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS.....	14
8.	ANEXOS. ....	15

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la intimidad, a ser tratado con dignidad y a la salud en el trabajo son derechos de toda persona trabajadora. En virtud de estos, el Excelentísimo Ayuntamiento de Pinoso, con CIF: P-0310500D, tiene la responsabilidad de crear y mantener con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral dónde se respeten los derechos de las personas que trabajan en la empresa.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, han elaborado, bajo el principio fundamental de que los trabajadores tienen derecho a que su trabajo no genere daño en su salud, el presente "Protocolo de actuación y prevención de acoso laboral en el trabajo es para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

## 2. OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de violencia laboral, para que, en el caso de que algún empleado de la Empresa detecte o considere que es objeto de alguna manifestación de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo, llevándose a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de violencia laboral, con el fin de que, en caso necesario, se adopten las medidas pertinentes, garantizándose el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro para la plantilla.

Para prevenir y combatir dichas conductas el presente protocolo se inspira en los siguientes principios:

- Todos los trabajadores/as tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también

para el entorno global de la institución y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.

- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Los objetivos del presente protocolo son los siguientes:

1. Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
2. En caso de que se hubiere producido un posible caso de acoso, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.
3. Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
4. Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

### 3. DEFINICIONES

**Violencia Laboral:** Cualquier acción, incidente o comportamiento que se produzca en el entorno de trabajo, que cause o pueda causar daño físico, psicológico constituyendo un riesgo psicosocial.

**Acoso psicológico (mobbing):** Se considera acoso psicológico o mobbing a aquellas situaciones en las que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral, éstos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing las conductas que se describen a continuación:

#### Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona por ningún canal de comunicación y siempre que la ausencia de respuesta sea injustificada o no se deba a otro tipo de causas como pueda ser la carga de trabajo, prioridades laborales o impertinencia o insustancialidad de los

comentarios de los que se solicite respuesta, entre otras. Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona. No permitir que la persona se exprese. Evitar todo contacto visual. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**Acoso Sexual:** Todo 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

**Acoso por razón de sexo:** Todo 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.

#### 4. FUNCIONES Y COMPOSICIÓN

**Comisión Instructora contra el Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo:** La función de este órgano es la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de posible acoso laboral, actuando bajo el principio de consenso y sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría.

Se constituye con carácter permanente y adoptará toda la tramitación del acoso laboral.

La comisión Instructora, estará formada por:

- Concejala de Igualdad y Servicios Sociales.
- Secretario Ayuntamiento de Pinoso.
- Un representante del Comité de Empresa.
- Un Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales.
- Un Profesional Especialista en Psicología

Contará con la asistencia de un instructor o mediador, abogado y agente de Igualdad, D. José Luis Jiménez Ibáñez con DNI 34.824.810-G, cuya función es dirigir el expediente de investigación durante todo el proceso, recibir denuncias de posible violencia laboral, atender a los trabajadores y trabajadoras que inicia el procedimiento a la mayor brevedad posible, investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad. Adoptar las medidas oportunas y establecer la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso. Estudio individualizado y acciones legales a emprender en el caso de denuncias falsas o infundadas por parte de los trabajadores y trabajadoras en el caso de evidencia de conducta delictiva. Garantía de confidencialidad y protección a los afectados de acuerdo al punto 7 del presente documento.

El tratamiento de la información personal generada en este protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Todos los participantes de la Comisión Instructora, con independencia de la misión asignada, y durante el desarrollo del Procedimiento de Actuación, deberán regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad, dando lugar a la sustitución automática de cualquiera de ellos en el caso de que no se respeten los mismos.

La persona denunciante podrá mostrar su disconformidad con cualquiera de los miembros de la Comisión, siempre que sea por causa motivada, involucrada en un proceso de acoso laboral, parentesco y/o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o persona denunciada, quedarás automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

La composición de la comisión será pública y se le dará la misma publicidad que al protocolo. Realizará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones que estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados para completar el expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que la comisión considere que deban aportar información.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

### **Procedimiento para la tramitación de las reclamaciones o denuncias por acoso.**

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, para denunciar e investigar situaciones de acoso y consta de las siguientes fases.

#### **5.1. Fase de Iniciación.**

Cualquier trabajadora o trabajador que está siendo objeto de una presunta violencia laboral, que no pueda ser resuelto por medios propios sin la intermediación de la estructura organizativa, así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente obtenga la autorización del afectado. Pondré en conocimiento de la Comisión Instructora contra el acoso laboral utilizando los medios de denuncia establecidos.

El procedimiento se iniciará a través de **una denuncia por escrito (Anexo 1)** que se debe hacer llegar a la Comisión Instructora contra el acoso laboral. Para iniciar esta actuación es preferible disponer de pruebas y/o testigos, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por falta de pruebas. Si no dispone de pruebas solicite al mediador que establezca medidas de tutela.

No se tendrán en consideración las denuncias realizadas de manera anónima o no contengan la relación de hechos que pudiera constituir situaciones de acoso laboral.

Una vez que la denuncia ha sido presentada, se mantendrá una entrevista con la víctima en un plazo no superior a 3 días siguientes a su recepción. En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información de los hechos, que estime conveniente y procederá a recabar cuanta información sea precisa, siempre con el consentimiento de la persona afectada y respetando los derechos de intimidad y confidencialidad.

#### **5.2. Fase de Investigación.**

A partir de la primera entrevista con la presunta víctima mantenida con el Mediador, éste precisará recabar toda la información necesaria, conocer las características organizativas de la empresa y/o del puesto de trabajo y aclarar/ constatar los hechos denunciados por lo que realizará las siguientes acciones:

Entrevista con el personal del centro de trabajo, entrevista con los superiores jerárquicos, entrevista con las personas que presuntamente están llevando a cabo los hechos violentos, recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mayor conocimiento de los hechos denunciados y averiguar la

veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, situaciones similares producidos en la empresa, etc).

**En el caso de considerar un riesgo grave e inminente podrá solicitar con carácter urgente la Adopción de Medidas Cautelares.**

Las personas que participen en este apartado podrán solicitar si los hubiere de los representantes legales de los trabajadores o ir asistidos de asistencia legal o testigos. Aportará su autorización para que el Mediador le proporcione el conocimiento de la información aportada, mostrando su conformidad y compromiso de confidencialidad y sigilo de todos los intervinientes en el proceso.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciadas como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

**5.3. Fase de Finalización o Resolución.**

A partir del análisis de la información obtenida, se realizará un informe de acuerdo a los apartados del (Anexo 2 ) del presente protocolo.

Las conclusiones del procedimiento pueden generar estas situaciones:

5.3.1.- Que **existan indicios racionales de una situación de violencia laboral**, ante los cuál el mediador convocará de forma urgente al posible acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las 72 horas siguientes:

- Se mediará para la consecución de un acuerdo y el compromiso por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.

- Se determinará una sanción en base al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente teniendo en cuenta los elementos de graduación establecidos. (Ver epígrafe 6)

5.3.2.- Que **no se constaten indicios racionales** de una situación de violencia laboral, ni de otras circunstancias constitutivas de falta laboral.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las conclusiones a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de violencia pretendida.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, el mediador podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En estos dos casos, se convocará a la Comisión de Investigación, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.

5.3.3.- Que **no existan datos suficientes** para determinar una conclusión al respecto y el mediador active la Comisión de Investigación, en la cuál se analizará la información disponible y se llegará a una conclusión consensuada.

Independientemente del presente proceso, los interesados podrán acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

5.3.4.- Fase de **Seguimiento**.

- El Mediador comprobará el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el informe de conclusiones.

- Supervisará la evolución del trabajador afectado, tanto en los que se refiere a los daños sobre la salud como a la adecuación de medidas correctoras.

- Verificará la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas, garantizando el fin de la violencia laboral.

- Comprobará la no existencia de posibles represalias contra cualquiera de las trabajadoras y trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en su condición de denunciante, víctima y testigo.

## 6. DISPOSICIONES APLICABLES DE ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL SUJETO A RÉGIMEN LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PINOSO.-

ARTICULO 54.- ASISTENCIA JURÍDICA. La Corporación garantizará, con sus propios medios o en su caso los concertados, la asistencia y defensa jurídica especializada y fianzas judiciales, a los empleados que lo precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre y cuando no sea el Ayuntamiento la parte demandada.

### **Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2014, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana [2014/9369]*

#### *Artículo 31. Asistencia jurídica*

Las corporaciones locales estarán obligadas a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la corporación municipal.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Pinoso, y de Acuerdo con el Convenio C190 de la OIT, sobre violencia y el acoso:

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Reconoce. la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

Recuerda que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

## 7. DESARROLLO, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS.

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. Se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosador/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en el expediente.

La empresa, difundirá el presente Protocolo estableciendo mecanismos de información para el conocimiento por parte de los trabajadores. Este es un documento vivo, admitiendo su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro y de acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso  
Laboral

EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PINOSO

Departamento Servicios Sociales

7 de Junio de 2022

**8. ANEXOS.**

**Anexo I- Modelo de denuncia.**

**Anexo II- Modelo de Informe de Conclusiones.**

**Anexo III- Compromiso confidencialidad de testigos.**

**Anexo IV- Ficha Informativa para los trabajadores compromiso confidencialidad de testigos.**

**Anexo V. Ficha de entrega de información del Protocolo de Acoso**

**Anexo I- Modelo de denuncia.**

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

D./D<sup>a</sup>....., mayor de edad, con DNI....., Mail.....y tlf.....con domicilio a efectos de notificaciones en ..... trabajador/a del Excelentísimos Ayuntamiento de Pinoso, ante el Mediador comparezco y como mejor proceda, expone:

**DIGO:**

Que mediante el presente escrito formulo **DENUNCIA** contra D. / Dña. \_\_\_\_\_, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Laboral y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

**HECHOS**

PRIMERO.- Que D./ Dña. \_\_\_\_\_. Presta sus servicios en el centro de trabajo de \_\_\_\_\_, con la categoría profesional de \_\_\_\_\_, siendo sus funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés).

SEGUNDO.- Que desde \_\_\_\_\_, D/ Dña. \_\_\_\_\_ está padeciendo una situación de violencia laboral que expongo a continuación: (RELATO CRONOLÓGICO DE LOS HECHOS desde cuando ocurre, quiénes están implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO.- (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también se proponga por la víctima).

## EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PINOSO

En su virtud,

SOLICITO: Que teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva para admitirlo, y tener formulada DENUNCIA contra D. / Dña. \_\_\_\_\_ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el/la denunciante).

Según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, y de acuerdo con el Protocolo de actuación y prevención del acoso laboral vigente en EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PINOSO.

EL/LA TRABAJADOR/A DENUNCIANTE

Consiente SI / NO

El traslado a la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral de la información necesaria de carácter personal precisa para la investigación de los hechos denunciados. Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado protocolo.

Fecha y Firma de / la denunciante.

**Anexo II- Modelo de Informe de Conclusiones.**

**NÚMERO DE EXPEDIENTE:** \_\_\_\_\_/\_\_\_\_

**CENTRO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

COMISIÓN INSTRUCTORA DEL ACOSO LABORAL:

D/D<sup>o</sup>: \_\_\_\_\_

D/D<sup>o</sup>: \_\_\_\_\_

D/D<sup>o</sup>: \_\_\_\_\_

1. Antecedentes del caso. (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes)
2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión.
3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
4. Propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad o aportar posiciones de parte.

FIRMA REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN

**ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGUN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.**

**AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMENTO DE RRHH DE LA EMPRESA, TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.**

**Anexo III- Compromiso confidencialidad de testigos.**

\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, trabajador/a de la empresa, EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE PINOSO, correo electrónico \_\_\_\_\_ y teléfono \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_ comparezco y como mejor proceda,

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de presunto acoso laboral, iniciado por \_\_\_\_\_ contra \_\_\_\_\_, me comprometo a:

- Decir la verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad, e imparcialidad ante toda información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia del mismo.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA:**

Anexo IV- Ficha Informativa para los trabajadores.

## PROTOCOLO ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

### ¿QUÉ ES?

Son aquellas situaciones en las que, una persona o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia física y/o psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo, y que produce daños físicos y/o psicológicos en el/los trabajador/es que lo sufren.

**PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO**

#### BURLAS


- Ya sean de forma directa o indirecta

#### DESCALIFICACIONES

- Culpabilizar por faltas de otros
- Sembrar dudas sobre el trabajo del trabajador u otras situaciones
- Calumniar
- Poner trabas

#### VIOLENCIA FÍSICA

- Ataques físicos



#### IGNORAR

- Descartar ideas/ propuestas sin llegar a analizarlas
- Rechazo constante
- Hacer el vacío

#### INJUSTICIAS

- Bajo o nulo reconocimiento
- Amenazas de despido
- Premiar a otros por tu propio trabajo

#### ABUSO DE AUTORIDAD

- Gritar o tratar con malos modos
- Actuar hostilmente con los subordinados
- Menospreciar

SI ERES O IDENTIFICAS ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES, NO LO DUES, COMUNÍCALO:

mail: [lmartinez\\_sociales@pinoso.org](mailto:lmartinez_sociales@pinoso.org)

Tienes a tú disposición la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral que te ayudará a resolver la situación.

