

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONTENIDOS

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Normativa
4. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso
 - 4.1. Acoso sexual
 - 4.2. Acoso por razón de sexo
5. Medidas para la prevención
6. Procedimiento de intervención
 - 6.1. Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento.
 - 6.2. Procedimiento de actuación
 - 6.3. Garantías del proceso
7. Régimen disciplinario y sancionador
8. Seguimiento del protocolo

1. Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una expresión de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye un atentado y una vulneración de los derechos fundamentales de las personas reconocidos en los art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del *Estatuto de los Trabajadores*, Art. 14.h del *Estatuto Básico del Empleado Público*, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, la entidad **AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ** rechaza y prohíbe cualquier práctica de acoso y afirma de manera tajante que no tolerará este tipo de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas. **EL AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ** se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso para proteger los derechos de su plantilla.

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma, y por tanto se comprometen a procurar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar, y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso, así como para sancionar dichas conductas y garantizar la asistencia y protección a las víctimas.

Con el objetivo de velar por la seguridad y la salud las de sus trabajadoras y trabajadores, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, la organización ha elaborado este protocolo, acordado entre la dirección y la representación legal, adoptando las siguientes medidas necesarias para protegerla:

- Rechazo de la entidad a las conductas y situaciones de acoso.
- Medidas de prevención como estrategia para evitar el acoso: sensibilización y formación de todo el personal.

- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, con el fin de atender y resolver estas situaciones garantizando la confidencialidad, celeridad imparcialidad y diligencia.

2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral del **AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ** y a todo el personal de la misma, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la organización. El protocolo se aplicará a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en la organización, aunque esté bajo dependencia de otra entidad.

Para ello, la entidad informará del compromiso explícito de la política de la organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente protocolo, a todo el personal de su(s) centro(s) de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a la ciudadanía.

3. Normativa

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los principales derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española: la dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 10.1, 14, 15, 18.1).

La actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo que estos tipos de acoso son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3). Entre las obligaciones en materia de acoso, la Ley incorpora en su *Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas*.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para ello, las organizaciones laborales “podrán **establecer medidas** que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1).

Igualmente, la legislación dispone que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como informar a la dirección de la organización si tuvieran conocimiento de estas conductas o comportamientos o que de aquellas pudieran propiciarlos.

Además, entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las organizaciones, como dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

4. Definiciones: Concepto y tipificación de acoso

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que se contemplan en el Protocolo y se tipifican algunas de sus conductas con el objetivo de facilitar la detección de este tipo de comportamientos:

4.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Art. 7.1 dispone que **acoso sexual** es “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”. Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir, a modo de ejemplo, los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- c) Comentarios, preguntas o gestos obscenos de carácter sexista o sexual.
- d) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- f) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo o la estabilidad en el empleo.
- g) Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, pellizcos, palmadas, roces con el cuerpo, masajes no deseados, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, hasta el intento de violación y coacción para las relaciones sexuales).

4.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se entenderá como acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- b) Desvalorizar constantemente el trabajo de una trabajadora por su sexo.
- c) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- d) Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- e) Actitudes de vigilancia extrema y continua realizada sobre una persona por razón de su sexo.

Se debe tener en cuenta que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden producirse no solamente de forma presencial sino también por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea...), conociéndose como ciberacoso.

5. Medidas para la prevención

Con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la organización establece las siguientes actuaciones:

- Compromiso de la entidad con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de la plantilla, y su difusión.
- Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos (correo electrónico, intranet de la organización, tabloneros de anuncios, envío de la circular a la plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación.
- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, folletos informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso, prevención y resolución de conflictos a las personas responsables de equipos y mandos intermedios y a quienes forman parte de la Asesoría Confidencial.
- Encuesta de clima laboral.

6. Procedimientos de intervención frente al acoso

6.1. Órganos y personas encargadas de realizar el procedimiento

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

A) Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial es el grupo de personas encargadas de la recepción de las denuncias, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.

Esta responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por **8 personas**. Las personas que pertenezcan a la Asesoría Confidencial poseen formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo.

B) Comisión Investigadora

La Comisión Investigadora es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada **por 5 personas de la Asesoría Confidencial**.

Las funciones de la Comisión Investigadora son:

- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

C) Sustitución

Las personas que pertenecen a la Asesoría y a la Comisión Investigadora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.

- Si pertenecen al mismo departamento.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad. Para ello, se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

6.2. Procedimientos de actuación

A) Inicio del procedimiento oficial: la denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia o queja que podrá ser presentada tanto a la dirección alcalde@arroyodelaluz.es (Alcalde-Presidente) como a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial.

La solicitud deberá presentarse por escrito de forma presencial o a través de la sede electrónica <https://arroyodelaluz.sedelectronica.es/>, según el **Anexo 1**. La podrá presentar la persona denunciante personalmente o a través de una compañera o un compañero en quien delegue. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta última. La denuncia incorpora un **código numérico identificativo**, que figurará en toda la documentación que se genera a partir de la recepción de la misma, para preservar la identificación de las partes implicadas, **Anexo 2**.

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad durante el procedimiento y la dignidad de las personas.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial debe comunicar a la dirección la situación para adoptar las **medidas cautelares**. Las medidas cautelares que pondrá en marcha la entidad son:

- Desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o mantenerse en su puesto.
- Cambio de turno de trabajo, dando prioridad a la víctima para elegir.

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncia ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se demostrara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

B) Constitución de la Comisión Investigadora e investigación

La Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que debe reunirse en un plazo máximo de **2 días**. Esta comisión deberá notificar la denuncia lo más rápido posible a la persona denunciada y darle audiencia, en un plazo no superior **5 días**. Para realizar esta notificación se contactará por teléfono a la persona en cuestión.

La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciante y denunciada por separado. Estas podrán asistir acompañadas por otra persona.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona demandante, salvo que resultase imprescindible realizar posteriores entrevistas para resolver el caso, garantizando siempre la confidencialidad de la entrevista.

Se podrán entrevistar a otras trabajadoras y trabajadores, tanto las personas propuestas por cada una de las partes que puedan tener relación directa con el asunto a tratar, como por iniciativa propia de la Comisión.

Esta investigación debe realizarse con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, por ello todas las personas que participen en el proceso tienen la obligación de guardar una

estricta confidencialidad, sin transmitir, ni divulgar información. Para su garantía, deberá ser firmado un compromiso de confidencialidad.

El inicio del proceso de investigación en la entidad no excluye la posibilidad de que la persona denunciante pueda utilizar otras vías de denuncia: la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a través de la vía judicial. No obstante, si la persona acosada inicia el proceso por vía judicial se debe paralizar el procedimiento de investigación interna.

C) Conclusión del proceso y elaboración del informe de valoración

En el plazo no superior a **7 días** desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración de la investigación que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Archivo de la denuncia
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:
 - Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad
 - Adopción de medidas correctoras y preventivas

El procedimiento desde el inicio del proceso, es decir, la presentación de la demanda, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de **20 días laborables**. Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución a las partes, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento de las sanciones y de las medidas correctoras, así como el registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

6.3. Garantías del proceso

- **Confidencialidad sobre las personas y los actos investigados**

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas están obligadas a guardar una estricta confidencialidad y tienen prohibido divulgar la información generada y aportada durante el procedimiento, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete.

El **anexo 3**, documento de confidencialidad para que sea firmado por todas las personas que intervengan en el procedimiento y partes implicadas.

- **Derecho a la intimidad**

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento.

- **Derecho a la información y asesoramiento**

Todas las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre el mismo, sus derechos y deberes, las actuaciones que se están llevando a cabo y las resoluciones adoptadas.

- **Derecho a la protección de la salud**

EL AYUNTAMIENTO DE ARROYO DE LA LUZ adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y le ofrecerá apoyo organizativo y psicológico para lograr su restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.

- **Derecho de protección frente a represalias**

La organización garantizará que no se producirán represalias contra las personas que han denunciado, atestado o que han participado en las investigaciones de acoso.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución de los casos deben resolverse de manera ágil y rápida, para ello el procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases. Igualmente, las actuaciones han de llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia.

7. Régimen disciplinario y sancionador

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves y muy graves**, contrarias a los valores de la entidad, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo/Acuerdo de condiciones laborales de referencia.

En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen **agravantes**, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes realicen la investigación.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la entidad podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas están recogidas en el Capítulo V. Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Arroyo de la Luz y la corporación municipal (DOE nº38, de 24 de febrero de 2011). **Anexo 3.**

8. Seguimiento del protocolo

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de los expedientes con los resultados de los procedimientos, resoluciones, alegaciones, etc. con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento del protocolo en el que se incluirán:

- Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:
 - actuaciones difusión del protocolo realizadas.
 - acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
 - acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y nº de participantes según sexo.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:
 - número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.
 - procedimientos de investigación desarrollados.
 - resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.



Excmo. Ayuntamiento
de Arroyo de la Luz

mujeres
FUNDACIÓN



- actuaciones difusión del protocolo realizadas.
- acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
- acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y nº de participantes según sexo.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:
 - número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.
 - procedimientos de investigación desarrollados.
 - resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.

Este informe se presentará a la dirección, a la representación legal de la plantilla, y a los órganos que se crea conveniente, si procede.

Representantes de la Entidad

Oficina de Igualdad Mancomunidad Tajo-Salor
Fdo.: Rebeca Manzano Polo
Técnica

Fdo.: Yolanda Martín Iglesias
Técnica

Oficina Servicios Sociales Mancomunidad Tajo-Salor
Fdo.: Isabel Gavilanes
Trabajadora social

Fdo.: Rosa Saturino
Trabajadora social

Oficina Ciudades Saludables y Sostenibles Ayto. Arroyo de la Luz
Fdo. Isabel Molano Bermejo
Técnica

Oficina Policía Local Ayto. Arroyo de la Luz
Fdo.: Manuel Berrocal Mateos
Oficial Jefe

Representantes sindicales
Organización sindical CCOO

Organización sindical UGT

Organización sindical CSIF

Anexo 1



AYUNTAMIENTO
DE
ARROYO DE LA LUZ

DIR 3 de la Entidad: L01100211
Código SIA del Procedimiento: 473200

Instancia General

Datos del interesado

Tipo de persona NIF/CIF

Nombre

Primer apellido

Segundo apellido

Selección el Tipo de persona = Físico

Razón Social

Selección el Tipo de persona = Jurídico

Datos del representante

Tipo de persona NIF/CIF

Nombre

Primer apellido

Segundo apellido

Selección el Tipo de persona = Físico

Razón Social

Selección el Tipo de persona = Jurídico

Poder de representación que ostenta

Nombre del Conserje

Selección el Poder de representación que ostenta = Estoy autorizado o un conserje con esta administración para representar al interesado

Datos a efectos de notificaciones

Medio de notificación

Email

Móvil

País

Provincia

Municipio

Núcleo diseminado

Código postal

Tipo Vía

Dirección

Número / Km

Bloque

Escalera

Planta

Puerta

Extra

Expone / Solicita

Expone

Solicita

Anexo 2

Documento: DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

FECHA..... CÓDIGO.....

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI: Mujer Hombre.

En calidad de:

Presunta víctima Dirección del área donde trabaja la presunta víctima

Representación sindical Persona que ha presenciado la actuación denunciada

Otra:

Teléfono:

E-mail.....

Situación denunciada: Acoso Sexual Acoso por Razón de Sexo

PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima no es la persona denunciante):

Nombre y apellidos:

DNI: Mujer Hombre

Teléfono:

Email.....

Datos laborales (en todos los casos):

Área/dirección donde trabaja:

Puesto de trabajo:

Observaciones:

.....

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Mujer Hombre - Área/Servicio:

Puesto de trabajo:

Relación laboral con la presunta víctima:

¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Sí No

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia? Sí No La persona denunciada es su superior jerárquico.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):

.....
.....
.....
.....
.....

Para acreditar lo anterior se cuenta con:

Ninguna prueba específica

Pruebas documentales.

Personas que atestiguan la situación denunciada

Otros:

En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:

.....

.....

.....

¿Existen otras posibles personas afectadas? No Sí. Indicar quiénes (nombre y puestos):

.....

.....

.....

DOCUMENTACIÓN ANEXA

No Sí. Enumerar cuál:

.....

.....

.....

.....

FIRMAS

Persona denunciante

Persona receptora de la denuncia

Anexo 3

RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del “Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Arroyo de la Luz y la Corporación Municipal”. (DOE nº 38, de 24 de febrero de 2011)

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30. De las faltas.

1. Para el personal laboral, serán las contempladas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores. Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores/as podrán ser muy graves, graves y leves.

1.1. Serán faltas **leves** las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El retraso imputable al trabajador o la trabajadora, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- g) En general, el incumpliendo de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- h) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- i) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

1.2. Serán faltas **graves** las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a los/as superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los/as superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

- c) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la/s persona/s trabajadora/s o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos/deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- n) El comportamiento con infracción manifiesta del Convenio y otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- o) La no utilización de los equipos de protección individual.
- p) El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.

1.3. Serán faltas **muy graves** las siguientes:

- a) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, al menos tres sanciones firmes.
- d) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- e) Las ofensas verbales o físicas a la dirección o a las personas que trabajan en la empresa.

- f) La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- h) Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- j) La conducta antisindical.
- k) Las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, serán consideradas faltas muy graves.
- l) El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del Convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- m) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.
- n) Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- o) La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- p) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- q) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- r) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- s) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- t) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Artículo 31. Del procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador y la tramitación del correspondiente expediente se ajustarán a lo que se determine para la Administración Civil del Estado para los funcionarios públicos. La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los empleados y empleadas a quienes afecte el presente Acuerdo se ajustará a criterios de máxima agilidad y reducción de

trámites innecesarios en atención a la relación jurídica de este personal y a los plazos de prescripción previstos en la legislación laboral. En todo caso los periodos de alegaciones concedidos a los interesados o interesadas interrumpirán dichos plazos de prescripción, siempre que la duración del expediente instruido no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o de la trabajadora.

Asimismo la iniciación de cualquier expediente sancionador será comunicada al interesado y al órgano de representación correspondiente.

Artículo 33. Responsabilidades.

Las personas que ostenten las Jefaturas o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor o la autora, de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la institución y reiteración reincidencia de dicha tolerancia o incumplimiento.

Cualquier trabajadora o trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 34. Prescripciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.