

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DEL AYUNTAMIENTO DE MUNGIA

## ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	2
<b>ACUERDOS</b> .....	3
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	4
<b>Definición de ámbito laboral</b> .....	4
<b>Normativa de referencia y definiciones</b> .....	5
<b>Normativa de referencia</b> .....	5
<b>Definiciones</b> .....	6
<b>PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA</b> .....	8
<b>Principios y garantías del procedimiento</b> .....	8
<b>Estructuras de aplicación del protocolo</b> .....	9
<b>Procedimiento informal</b> .....	13
<b>Procedimiento formal</b> .....	15
<b>RESOLUCIÓN Y CIERRE DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	19
<b>Resolución del procedimiento</b> .....	19
<b>TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES</b> .....	20
<b>POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN</b> .....	200
<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	200
<b>INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS</b> .....	211
<b>ANEXO I: Contacto de las personas que conforman la Asesoría Confidencial</b> .....	222
<b>ANEXO II: LISTADO DE CONDUCTAS</b> .....	233
<b>ANEXO III: Formulario de queja/denuncia</b> .....	266
<b>ANEXO IV: Formulario de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo</b> .....	277
<b>ANEXO V: Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco y Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado</b> .....	278



### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen dos de las más graves formas de violencia y discriminación por razón de sexo que pueden afectar a cualquier persona. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder vinculadas a los roles tradicionalmente atribuidos a las personas en función de su sexo, y que afectan mayoritariamente a las mujeres. Estas violencias machistas se producen en contextos múltiples y variados; son el resultado y manifestación de la desigualdad estructural; y atentan contra derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Precisamente en el ámbito laboral, este tipo de violencias pueden resultar invisibilizadas y redundar en una mayor vulnerabilidad e indefensión de las víctimas, debido a las relaciones de superioridad entre el personal, a las condiciones de trabajo o la insuficiente sensibilización social del entorno. Por este motivo, son conductas que hay que prevenir y que, cuando se detectan o producen, se deben detener, promoviendo un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, el desarrollo efectivo de esta comunidad igualitaria corresponde a todas las personas, independientemente de su rol en la administración. Y por ello, el Ayuntamiento de Mungia se compromete a integrar la perspectiva de género en todos los procesos organizativos.

Esta Administración manifiesta su compromiso de no tolerar ningún tipo de violencia en su organización, en especial aquellas conductas que puedan constituir acoso sexual y por razón de sexo, y manifiestan que tales conductas serán firmemente sancionadas conforme a lo establecido en la normativa correspondiente.

Las personas que conforman el Ayuntamiento de Mungia tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de un trato respetuoso y digno. Con el objetivo de crear un espacio respetuoso con la diversidad de las personas que fomente las relaciones igualitarias, esta administración establece mecanismos que previenen y atienden situaciones de discriminación o acoso. Uno de esos mecanismos es la elaboración de un protocolo propio para la prevención y la atención de posibles situaciones de acoso y discriminación generadoras de malestar que puedan darse.



#### ACUERDOS

- Tolerancia cero al acoso ambiental e interpersonal tanto sexual como por razón de género promoviendo un ambiente de trabajo seguro y libre, especialmente para las mujeres.
- Desarrollar los acuerdos y procedimientos necesarios para poner en marcha un plan de prevención del acoso en todas sus manifestaciones tanto ambiental como interpersonal.
- Planificar y desarrollar acciones que contribuyan a que la ciudadanía que recibe cualquier tipo de servicio por parte del ayuntamiento, sea informada de la política de tolerancia cero al acoso en todas sus formas y sobre las medidas acordadas para combatir este tipo de violencia.
- Facilitar ayuda y asistencia a quien solicite la aplicación del protocolo, que será público y accesible garantizando sus derechos en todo momento.
- Asegurar procedimientos para evitar la revictimización de quien ha sufrido el acoso en cualquiera de sus formas y evitar que se incurra en cualquier daño a las personas que han testificado o participado de alguna manera en un proceso de investigación en caso de activación del protocolo.
- Realizar anualmente el seguimiento y evaluación de la aplicación de este protocolo y rendir cuentas de los resultados en la Comisión Informativa de Ciudadanía.
- Trabajar a nivel interno y de forma coordinada con otros agentes municipales y empresas que prestan servicios al ayuntamiento para combatir estereotipos y factores de desigualdad.
- Incorporar en los requisitos de contratación de las empresas que prestan servicios de cualquier tipo a la ciudadanía del municipio y al ayuntamiento que cuenten con: planes de igualdad de mujeres y hombres actualizado y evaluación de los anteriores; protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como planes de prevención contra el acoso e informe de actividades al respecto.



### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios para el Ayuntamiento de Mungia, incluido aquellas personas que tengan algún tipo de responsabilidad política durante el tiempo que lo desarrolle:

- Personal político durante la legislatura
- Personal funcionario, laboral, eventual, contratado
- Al personal afecto a contratatas o subcontratatas
- A las personas en formación, incluidas las personas becarias y en prácticas o formación.
- Las personas que ya no prestan sus servicios en el ayuntamiento y aquellas que estén insertas en un proceso de contratación

Si alguna de las personas mencionadas es acosada o ejerce conductas de acoso hacia personal externo que mantiene algún tipo de vínculo laboral no recogido anteriormente o presta algún tipo de servicio al Ayuntamiento de Mungia, se realizarán las diligencias necesarias para proteger o en su caso sancionar a la persona de la que es responsable el ayuntamiento.

#### **Definición de ámbito laboral**

Se entenderá por ámbito laboral:

- Los centros de trabajo del Ayuntamiento de Mungia, o en cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio del mismo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Los domicilios en donde el personal realice teletrabajo.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



## 5 | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

---

Asimismo, como forma de concretar su compromiso al principio de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, siempre que la conducta se haya dado en instalaciones del Ayuntamiento de Mungia o donde el mismo preste servicio, se adoptarán las medidas de orientación, acompañamiento y asesoramiento que sean necesarias con relación a las partes implicadas.

### **Normativa de referencia y definiciones**

#### **Normativa de referencia**

A nivel Internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por el Estado Español el 25 de mayo de 2022 y en vigor desde el 25 de mayo de 2023 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” y “que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Asimismo, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

En el plano estatal, La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales considera, por su parte, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo un riesgo de naturaleza psicosocial frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado. Además, en el artículo 14 de la misma



## 6 | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

---

ley se establece que "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio."

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 62 indica que las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para finalizar, a nivel autonómico, el texto refundido de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista hace referencia expresa a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Asimismo, establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

### Definiciones

El presente protocolo adopta las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7.

Tal y como recoge el anteriormente mencionado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, una única manifestación de estas conductas y prácticas inaceptables será suficiente para poder presentar la denuncia pertinente.

### ACOSO SEXUAL

Constituye acoso sexual 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.



## 7 | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

---

En el Anexo II, a modo de orientación, se presenta un listado de conductas que constituyen acoso sexual.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el Anexo II, a modo de orientación, se presenta un listado de conductas que constituyen acoso por razón de sexo.

### **ACOSO AMBIENTAL**

Además, el presente protocolo recoge la definición de acoso ambiental como las actitudes tanto verbales como no verbales dirigidos a un colectivo o a rasgos estereotipados de ese colectivo y/o en torno a los roles y estereotipos tradicionales de la feminidad y masculinidad que generen un clima y un ambiente hostil de desigualdad. Son conductas frecuentemente sutiles no necesariamente dirigidas a una persona en particular, sino, que de manera genérica se dirige a lo colectivo e impacta en el mismo.



## PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### Principios y garantías del procedimiento

Desde su inicio hasta la resolución, el procedimiento regulado en el presente protocolo se desarrollará con arreglo y en cumplimiento de los siguientes principios y garantías:

**Respeto.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.

**Confidencialidad.** Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

**Protección.** De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas y, en particular, el derecho de las víctimas a una asistencia psicológica y jurídica gratuita, urgente y especializada.

**Credibilidad.** Tanto la Asesoría Confidencial como la Comisión de Investigación partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.

**No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

**Acompañamiento.** Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una persona de su elección que tenga conocimiento de los hechos.

**Imparcialidad y contradicción.** Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las personas que integran la Asesoría Confidencial o la Comisión de Investigación, podrán abstenerse o ser recusadas para su participación en el procedimiento en virtud de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



**Diligencia y celeridad.** El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

**Accesibilidad.** El personal al servicio de esta administración dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Asesoría Confidencial, su composición, funciones y vías de contacto.

**Información.** Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

**Sanción de falso testimonio.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas tras tramitar el correspondiente procedimiento sancionador, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudiesen corresponder.

**Prohibición de represalias.** Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial o de la Comisión de Investigación los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados.

**Comunicación** Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo afectadas por un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo o que quieran comunicar lo que consideran situaciones de acoso ambiental, o cualquier otra persona que advierta una conducta que pueda constituir tal acoso, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita, a través de las vías de contacto establecidas a tal efecto en el Anexo I.

### Estructuras de aplicación del protocolo

Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita y su activación y gestión se realizará en las siguientes estructuras.



### **Asesoría confidencial**

En el Ayuntamiento de Mungia el personal técnico competente para la recepción de las denuncias será personal técnico del Servicio de Igualdad, junto al persona técnica responsable del Servicio de Acción Social y una trabajadora o trabajador designado por la plantilla municipal. La persona que desee presentar denuncia podrá elegir a una persona de entre las designadas para comunicar su deseo de interponer denuncia.

Estas personas constituirán la Asesoría Confidencial, quienes además de recibir las denuncias, cumplirán las siguientes funciones:

- Informar sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías.
- Ofrecer orientación y asesoramiento sobre los derechos, opciones y acciones que asisten a las personas afectadas.
- Apoyar a la persona o personas afectadas en la concreción y el relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas, posibles testigos y otras pruebas existentes.
- Dar a conocer y resguardar el acuerdo de confidencialidad que se firmará al interponer una denuncia y que a partir de este momento también suscribirán cualesquiera personas que tomen parte del procedimiento.
- Ofrecer a la víctima la posibilidad de acudir al servicio médico
- Ofrecer a la víctima la posibilidad de asistencia jurídica y apoyo psicológico.
- Proponer las medidas cautelares necesarias, acordándolas con la víctima en función de sus necesidades. Para activar las medidas preventivas se tendrá que informar a alcaldía o concejalía delegada para su aprobación y gestión en recursos humanos.

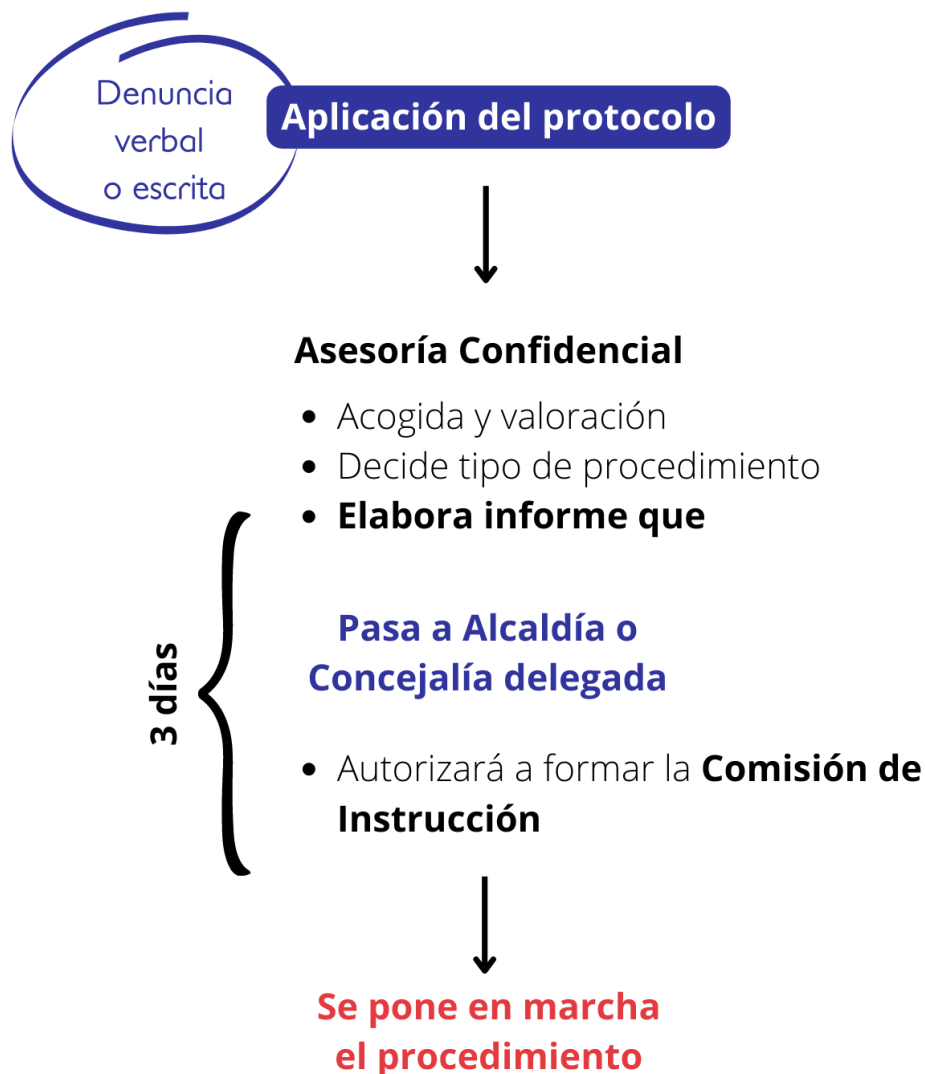
Una vez realizada la acogida y valorado que existen los indicios suficientes para considerar el caso como un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se decidirá si procede un procedimiento informal o formal.

El informe de la Asesoría Confidencial pasará a la Alcaldía o la concejalía delegada que dará la autorización para formar la comisión de instrucción que pondrá en marcha las actuaciones correspondientes a cada procedimiento.

En el caso de que la o las víctimas no quisieran interponer denuncia y, por ende, la activación del Protocolo, se respetarán sus ritmos y necesidades, salvo que de los indicios recogidos por la Asesoría Confidencial se desprenda que puedan dar lugar a



algunos de los motivos agravantes recogidos en la Tipificación de Faltas y Sanciones de este Protocolo.



### Comisión instructora

La comisión instructora de un expediente disciplinario estará formada por:

- La persona responsable de Recursos Humanos
- 1 persona representante del Servicio de Prevención
- 1 persona representante de las y los trabajadores



Así mismo, se nombrarán personas suplentes para todos los cargos.

Quienes conformen la comisión instructora deberán tener la capacidad para llevar a cabo el procedimiento, para lo cual se les asegurará la formación necesaria para comprender el acoso desde la perspectiva de este protocolo, valorar adecuadamente las situaciones y conocer el marco legal que permita proponer medidas de reparación y sanciones. Siempre que lo requieran podrán pedir asistencia técnica para la realización de un procedimiento.

En las personas que integran la comisión instructora no podrá haber dependencia laboral directa, ni relaciones de parentesco o afinidad constatada con ninguna de las partes intervinientes en la denuncia que ponga en riesgo su actuación, principios.

La constitución de la Comisión instructora de un expediente disciplinario se realizará en el plazo de tres días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción del escrito de la asesoría confidencial en Alcaldía o concejalía delegada.

Una vez constituida y nombrada la Comisión instructora, deberá notificarse a las partes intervinientes en el proceso de las personas integrantes de dicha Comisión para que puedan recusarlas. Del mismo modo, las personas integrantes de la Comisión instructora también podrán abstenerse. El plazo establecido a tal efecto será de 5 días hábiles, tras los cuales, el Comité de Dirección deberá resolver lo que proceda.

El personal técnico de la Asesoría Confidencial que haya intervenido en la primera fase del procedimiento, así como del Servicio de Prevención, podrá ser convocado a las reuniones de la Comisión de instrucción, en las que participará con funciones de asesoramiento y sin derecho a voto.

### **Alcaldía o concejalía delegada**

Será el órgano responsable de la toma de decisiones ante las propuestas de la asesoría confidencial y la comisión instructora.



### **Procedimiento informal**

El procedimiento informal se iniciará, siempre que sea calificado como un caso leve, cuando la persona que presente el caso opte por esta vía tras la entrevista inicial, considerando que puede ser solucionado mediante la negociación o mediación.

Una vez iniciado el procedimiento informal se entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja (sola o en compañía de la víctima, a elección de esta última) para manifestarle, por un lado, la existencia de un parte sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle. Para estas funciones, la Asesoría nombrará a una persona de referencia de entre sus miembros, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial le transmitirá la queja y le informará sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta. Esto quedará por escrito a modo de comunicación

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días hábiles.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a Alcaldía o en su caso, a la concejalía en quien se delegue esta actuación, mediante informe detallado del procedimiento y resultado. En dicho informe, se utilizarán códigos numéricos para partes afectadas, que habrán sido asignados al inicio del procedimiento, aunque la Alcaldía o concejalía delegada sabrán la identidad de las personas involucradas.



## PROCEDIMIENTO INFORMAL

**Asesoría Confidencial** entra en **contacto** con persona sobre la que hay **queja**

- De forma confidencial
- Nombrará una persona de referencia para comunicaciones con la víctima

La persona **acusada** podrá ofrecer **explicaciones**

- Se tramitará la queja
- Se le informará sobre las posibles responsabilidades disciplinarias

7 días

**Se dará conocimiento a  
Alcaldía o Concejalía delegada**



### **Procedimiento formal**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución. Todo ello, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, penal, laboral o contencioso-administrativa, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita según las condiciones en que se encuentre la víctima; si es oral la primera denuncia, más tarde podrá realizarse de manera escrita y se realizará ante la Asesoría Confidencial (ver Anexo I). Cuando se haya seguido el procedimiento informal previamente y no haya habido acuerdo de la víctima con la propuesta de resolución, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias de cualquier tipo, por lo que será la encargada de dar a conocer y aplicar la firma de acuerdos de confidencialidad y bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Además, dará apoyo a las víctimas en la redacción de la denuncia, les informará de que pueden acudir a las entrevistas con alguna persona de su confianza.

En el plazo de diez días hábiles desde la entrevista inicial, prorrogable únicamente por un plazo no superior a otros diez días hábiles, la Asesoría Confidencial deberá elaborar un informe de valoración que remitirá, junto a la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas, al personal político que deba conocer el asunto para que, una vez informados, procedan a constituir y designar la Comisión Instructora de un expediente disciplinario y que supondrá el comienzo de la Fase de Investigación.



### **Fase de investigación**

La fase de investigación se iniciará mediante la recepción por parte de la Comisión Instructora, de la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas y del Informe de Valoración elaborado por la Asesoría Confidencial.

Una vez recibida la documentación, la Comisión Instructora se constituirá en el plazo de dos días hábiles desde la recepción de la denuncia e informará a las partes implicadas de las personas que la constituyen para que, en el plazo de 5 días hábiles, se presenten las alegaciones de recusación y abstención que tanto las partes como los componentes de la Comisión Instructora que consideren convenientes.

Una vez superado este plazo, se informará a las partes implicadas de la constitución definitiva de la Comisión Instructora y de las personas que la componen.

La Comisión Instructora deberá reunirse en el menor plazo posible con el objetivo de estudiar la denuncia y determinar las acciones necesarias para realizar la investigación. La toma de decisiones se realizará mediante mayorías simples.

En el plazo de 20 días hábiles, prorrogables únicamente por un plazo no superior a otros 20 días hábiles en función de las circunstancias del caso, la Comisión Instructora celebrará cuantas reuniones considere necesarias con las partes implicadas y otras posibles personas implicadas o testigos, además de estudiar y valorar cualquier otra prueba documental o telemática existente.

En el plazo máximo de diez días hábiles, terminada la fase de investigación, la Comisión Instructora elaborará su informe, en el que indicará:

- Identificación de las partes junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe;
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias del mismo;
- Actuaciones realizadas: Pruebas valoradas y actas de las entrevistas realizadas;
- Conclusiones de la investigación y medidas disciplinarias propuestas.

Dicho informe, que será de carácter vinculante a efectos de la incoación de un procedimiento disciplinario.

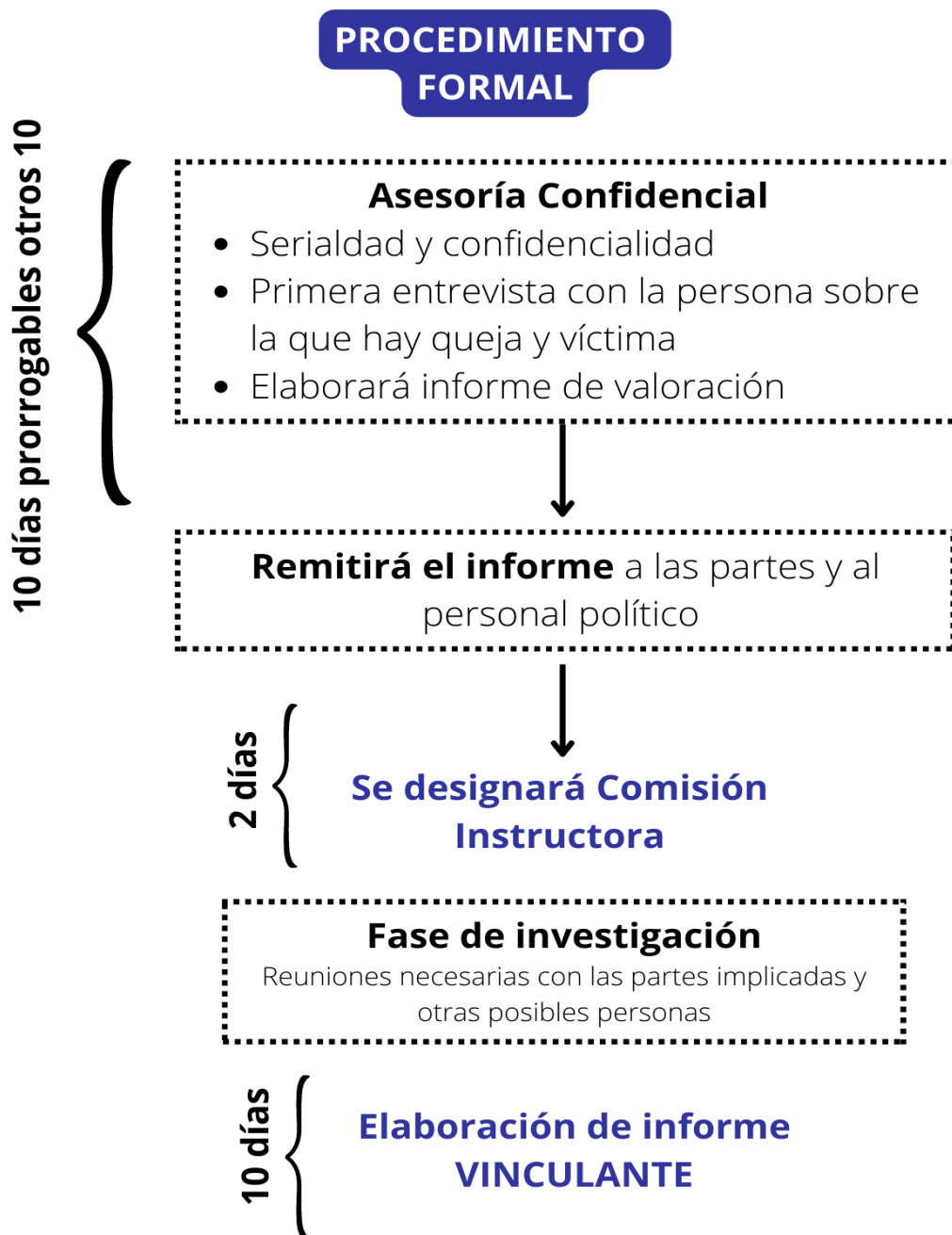
Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la Comisión Instructora no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, se buscarán las soluciones posibles para garantizar la seguridad de la denunciante en relación con la persona a quien denunció a fin de garantizar también un buen ambiente laboral.

**Tanto la persona afectada como la asesoría confidencial podrán contar asimismo en cualquier momento del procedimiento con el apoyo referentes externos que ejecuten la fase de investigación.**





## RESOLUCIÓN Y CIERRE DEL PROCEDIMIENTO

### Resolución del procedimiento

La Comisión Instructora dará traslado de su informe a Alcaldía o en su caso a la concejalía delegada para que adopte las medidas disciplinarias que considere y de instrucciones a las personas responsables de Recursos Humanos para que las pongan en marcha.

Esta resolución se emitirá en el plazo máximo de siete días hábiles desde el día siguiente a la fecha de recepción del informe de conclusiones de la Comisión de Instrucción. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En dicha resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo y/o daño producido y se determinarán las personas responsables de su aplicación y se propondrá también el inicio de procedimiento disciplinario.

Asimismo, si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en los convenios de aplicación, se propondrá igualmente la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, se archivará la denuncia.

Finalmente, se notificará la resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

## TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco recoge las faltas y sanciones aplicables. Esta ley sanciona únicamente las faltas tipificadas como muy graves.

### **Artículo 178. Faltas muy graves.**

Son FALTAS MUY GRAVES:

- a) *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.*

Serán de aplicación las infracciones y sanciones contempladas en el régimen disciplinario en vigor en el momento de los hechos.

En la actualidad, además de la ley referida anteriormente, la referencia para las sanciones también está reflejada en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En el Anexo V se refieren los artículos con los procedimientos y sanciones vigentes.

## POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

El Ayuntamiento de Mungia realizará diversas acciones orientadas a la prevención de situaciones de acoso y discriminación destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar al equipo. Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento. Para ello, se llevarán a cabo medidas de información, sensibilización y formación al personal. Además, se establecerá una política de divulgación y formación sobre la existencia del procedimiento

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad incluirá entre sus funciones la de evaluar y dar seguimiento a las políticas de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del

## 21 | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

---

Ayuntamiento de Mungia. Dicha comisión o una subcomisión que designe en donde esté presente representación política, técnica y sindical llevará a cabo una evaluación y seguimiento de los casos y del funcionamiento del mismo protocolo.

Se elaborará una memoria anual en la que se hará constar la evaluación y el seguimiento de los casos y será el órgano responsable de proponer mejoras y cambios en caso de que se detecten fallas en el procedimiento.

### **INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

En este apartado quedan recogidos los recursos públicos existentes de apoyo a víctimas:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/atencion-recursos/webema01-contentemas/es>



**MUNGIA**  
UDALA

**ANEXO I: Contacto de las personas que conforman la Asesoría**

**Confidencial**

Nombre:
Apellidos
Teléfono de contacto:
Correo de contacto:

Nombre:
Apellidos:
Teléfono de contacto:
Correo de contacto: .....

Nombre:
Apellidos:
Teléfono de contacto:
Correo de contacto: .....

Nombre:.....
Apellidos: .....
Teléfono de contacto:.....
Correo de contacto: .....

Nombre: .....
Apellidos: .....
Teléfono de contacto: .....
Correo de contacto: .....



## ANEXO II: LISTADO DE CONDUCTAS

Sin perjuicio de que otras conductas que cumplan con las definiciones contenidas anteriormente, a continuación, se ofrece un listado de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo graduadas como leves, graves y muy graves, para que sirva de guía y orientación. Puntualizar, que dicha graduación tiene que ver única y exclusivamente con las conductas y no con el impacto que puedan generar éstas en las víctimas. La graduación del impacto en las víctimas deberá de ser valorado y atendido independientemente de la valoración de la gravedad de las conductas.

### ACOSO SEXUAL

---

#### Conductas leves de acoso sexual

- Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.

#### Conductas graves de acoso sexual

- Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.
- Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.
- Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de trabajo.
- Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.



### **Conductas muy graves de acoso sexual**

- Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).
- Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
- Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

#### **Conductas leves de acoso por razón de sexo**

- Utilizar humor sexista.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser» o «solo vales para...» ...etc.

#### **Conductas graves de acoso por razón de sexo**

- Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.
- Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.



- Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.
- Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.

### **Conductas muy graves de acoso por razón de sexo**

- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.
- Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.



**ANEXO III: Formulario de queja/denuncia**

**IDENTIFICACIÓN Y DATOS DE CONTACTO:**

Nombre y apellidos:

.....

Número de teléfono:

.....

Email:

.....

Preferencia de modo de contacto:

.....

**Situación que se notifica. Breve relato de la situación que genera malestar**

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

**Motivo de la notificación**

- Solicitar ayuda y acompañamiento por sentir que está sufriendo una posible situación de acoso y/o discriminación.
- Solicitar ayuda y acompañamiento por ser conocedor/a de una posible situación de acoso y/o discriminación.

**Fecha de notificación / solicitud de ayuda**

Firma

**ANEXO IV: Formulario de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo**

Don/Doña, \_\_\_\_\_, mayor de edad, con NIF \_\_\_\_\_, interviene en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en el Ayuntamiento de Mungia y se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por

\_\_\_\_\_, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_



## ANEXO V

### Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco

#### Artículo 182. Tipos de sanciones.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal interino comportará la revocación de su nombramiento y la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.
- c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado de las bolsas de trabajo durante el tiempo establecido en la sanción impuesta.
- d) Suspensión firme de las funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años. La suspensión firme de funciones conllevará en todo caso la pérdida de la totalidad de las retribuciones durante el período correspondiente al cumplimiento de la sanción impuesta.
- e) Traslado forzoso, con o sin cambio de centro orgánico, por el período que en cada caso se establezca. Dicho traslado forzoso podrá conllevar, en su caso, el cambio de localidad del centro de trabajo al que sea destinado el empleado público afectado.
- f) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- g) Apercibimiento.
- h) Obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública.

#### Artículo 183. Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.

Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.



- c) *Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un período entre dos años y un día y seis años.*
- d) *Suspensión firme de funciones por un período entre dos años y un día y seis años.*
- e) *Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico o localidad, por un período como mínimo de un año y un día y máximo de tres años.*
- f) *La pérdida de un nivel de desarrollo profesional ya acreditado.*
- g) *Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la suspensión de los efectos económicos del último grado alcanzado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria, en la forma que reglamentariamente se determine, y con un máximo de cinco años.*

**Artículo 184. Criterios para la graduación de las sanciones.**

Para graduar el alcance de cada sanción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) *El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele la conducta.*
- b) *El grado de participación en la comisión o en la omisión.*
- c) *La gravedad de los daños causados al interés público.*
- d) *La reiteración o reincidencia. Hay reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme. En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.*
- e) *La intensidad de la falta de respeto a las ciudadanas o ciudadanos o al resto del personal empleado público.*

**Motivos Agravantes**

- Reincidencia por parte de la persona denunciada o previo conocimiento de hechos o conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo;
- Si hay dos o más personas acosadas;
- Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada;
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad o especial situación especial de vulnerabilidad;



- Si ha existido alguna presión a los testigos con el objetivo de perjudicar la investigación;
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones. Se tomarán en cuenta para ella certificados médicos y/o psicológicos si los hubiere.

#### **Artículo 185.- Normas generales del procedimiento disciplinario**

1.- No podrá imponerse ninguna sanción por la comisión de faltas graves o muy graves sino mediante el procedimiento previamente establecido y con todas las garantías que se prevén en esta ley y en las normas de desarrollo.

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

2.- La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia de la persona interesada, que se regulará reglamentariamente. Dicho procedimiento no podrá exceder de un mes desde que se inició.

3.- Por medio de decreto del Gobierno Vasco se aprobará el reglamento que regule el procedimiento disciplinario, que deberá atender en todo caso a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

4.- Las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco podrán adaptar las previsiones recogidas en el reglamento citado en el apartado anterior a sus propias peculiaridades organizativas.

5.- En los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto faltas muy graves y graves quedará establecido, en todo caso, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos. Su duración no podrá exceder de seis meses.

6.- Se practicarán de oficio o a solicitud de la persona interesada las pruebas que sean adecuadas para la determinación de los hechos. La inadmisión de las pruebas propuestas se efectuará mediante resolución motivada.

7.- De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación del personal.



**8.**– Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución y en el plazo máximo de tres meses. Ello no obstante, el órgano sancionador podrá acordar, previa conformidad de la persona interesada, la suspensión temporal de su ejecución por un período de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

**Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.**

**Artículo 35.**

1. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del presente Reglamento. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

2. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al funcionario.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado.

**Artículo 36.**

El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

**Artículo 37.**

1. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas



que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

2. El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución queda recurso del inculpado.

### **Artículo 38.**

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

### **Artículo 39.**

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al funcionario el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación.

### **Artículo 40.**

La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario, sin perjuicio de que el Instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano de la Administración.

### **Artículo 41.**

Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando éste así lo solicite.

### **Artículo 42.**

El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del funcionario así como la sanción a imponer.

### **Artículo 43.**

La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

### **Artículo 44.**

Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

### **Artículo 45.**

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, salvo en caso de separación del servicio, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

### **Artículo 46.**

El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al funcionario inculpado, a fin de que el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

