

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Resolución de 17/11/2021, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. [2021/12457]

El Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 4 de abril de 2018 aprobó el Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos. Este protocolo fue publicado en Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 87, de 4 de mayo de 2018.

De acuerdo con el apartado 9 del citado protocolo, tras el proceso de revisión llevado a cabo, con fecha 4 de noviembre de 2021 se ha sometido a consulta del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral la modificación del mismo.

Al amparo del artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se estima conveniente proceder a la publicidad del citado protocolo, tanto por razón de las personas destinatarias como por los efectos que puedan producirse.

Por ello, en el ejercicio de las funciones atribuidas en el artículo 9.1, letras b), g) e i), del Decreto 80/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, resuelvo:

Primero. Ordenar la publicación Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos que se inserta como anexo a la presente resolución.

Segundo. El Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos anexo a esta resolución será de aplicación en el plazo de dos meses a contar desde su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, sustituyendo al aprobado con fecha 4 de abril de 2018.

Toledo, 17 de noviembre de 2021

El Director General de la Función Pública
JOSÉ NARVÁEZ VILA

Anexo.

Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos

1. Introducción.

La Organización Internacional del Trabajo reconoció en el año 2001 que el acoso psicológico laboral es un problema grave, que genera efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, y define la “violencia en el lugar de trabajo” como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Por este motivo se podría considerar indispensable que todas las organizaciones dispongan de una herramienta que sea eficaz para solucionar el problema e intentar ayudar a las personas trabajadoras que deben enfrentarse ante una situación de acoso en el lugar del trabajo.

En el ámbito comunitario son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo tanto moral o psicológico, como sexual y discriminatorio, de las que destaca la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que, entre otras consideraciones, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles y las españolas la dignidad de la persona (artículo 10), la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), encomendando al tiempo a los poderes públicos el velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2).

En el marco de las relaciones laborales, las personas trabajadoras tiene derecho a la ocupación efectiva, a la no discriminación y al respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, en particular, el personal empleado público tiene derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional, al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia y a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el ámbito disciplinario, el propio texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público contempla en el artículo 95.2, letra o), el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave. En igual sentido se recoge en el artículo 134, letra o), de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y en el artículo 94, letra o), del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Además, lo inaceptable de las conductas de acoso laboral ha sido sancionado en la reforma del año 2010 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que señala en su preámbulo que “Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”, tipificando y castigando en su artículo 173 a “los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Asimismo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, encontrando en la misma un fundamento adicional en materia de prevención del acoso y la violencia en el trabajo en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en el artículo 54 que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha

promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo. Para dar respuesta a ello, existe un protocolo específico de prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, aprobado por acuerdo de la Mesa General de Negociación del personal empleado público de 11 de diciembre de 2020 (D.O.C.M. de 12 de febrero de 2021), y que será el aplicable en relación con dichas formas de acoso.

En atención a lo todo expuesto, se ha elaborado y revisado el presente protocolo de actuación para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, conducta que puede presentarse bajo diversas formas, centrándose en las de carácter moral o psicológico y discriminatorio en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. A través del mismo, se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo y, por otro lado, identificar y actuar en los casos en que se produzcan.

El presente protocolo se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva, de identificación y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, la difusión de la información, la formación del personal empleado público y la disposición de un documento que insiste en la evitación de las conductas de acoso en el lugar de trabajo y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a quienes las practiquen. Dentro del ámbito de actuación de este protocolo, no se encuentran incluidas las situaciones que no están relacionadas con el ámbito laboral o tengan su origen fuera de este ámbito.

En el proceso de revisión llevado a cabo se ha considerado conveniente modificar el protocolo incluyendo determinadas mejoras técnicas entre las que destacan las relacionadas con la necesidad de distinción de posibles conductas de acoso laboral de otras que ponen de manifiesto un conflicto laboral, el desarrollo de las garantías del procedimiento de actuación y la implementación de un expediente electrónico en todas aquellas actuaciones que puedan realizarse por medios telemáticos, habiendo contado para ello con la participación y propuestas de todos los actores intervinientes.

De acuerdo con todo lo expuesto, tras la revisión del protocolo, se ha sometido a consulta del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral con fecha 4 de noviembre de 2021 la modificación del Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, que sustituye al aprobado por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 4 de abril de 2018 (D.O.C.M. de 4 de mayo de 2018).

2. Objeto y ámbito de aplicación.

2.1. El protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para sensibilizar, prevenir y evitar conductas que pudieran constituir acoso laboral o acoso discriminatorio en el lugar de trabajo y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran darse en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

2.2. El protocolo será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo y la duración de la misma.

2.3. Sin perjuicio de lo anterior, podrán implementarse protocolos propios en el ámbito de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud Laboral del personal docente no universitario o del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha que den respuesta a sus necesidades específicas.

En el caso de que el personal implicado perteneciera a distintos sectores del empleo público, el procedimiento de actuación a tramitar será el contenido en el protocolo que resulte de aplicación a la persona presuntamente acosada.

2.4. Cuando se produzca un caso de acoso entre el personal empleado público y el personal de una empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial establecidos en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Las empresas externas contratadas y entidades que reciban encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación mediante la entrega del mismo y la firma de su recepción.

3. Definiciones de las diversas formas de acoso en el lugar del trabajo.

A los efectos de este protocolo, se considera:

3.1. Acoso laboral: Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se hace referencia a lo que en términos más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo, se define el acoso psicológico en el trabajo como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud, tal y como recoge el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica de Prevención 854.

A los efectos de clarificar el concepto de acoso laboral, en el anexo VI se incluyen una relación no exhaustiva de conductas típicas de acoso laboral, que deben reunir los elementos necesarios para su consideración como tal, diferenciando las mismas de otras conductas que no tienen la consideración de acoso o que ponen de manifiesto la existencia de un conflicto laboral u otras situaciones que se producen en el marco de las relaciones laborales, y sin perjuicio de que algunas de ellas pudieran ser constitutivas de otras infracciones.

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

3.3. A efectos de la aplicación de este protocolo se debe distinguir el acoso laboral y el acoso discriminatorio del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, comprendiendo estos dos últimos tipos comportamientos de naturaleza sexual o realizados en función del sexo de una persona, respectivamente, y que se definen y abordan a través del protocolo y procedimiento específico establecido al efecto.

4. Principios generales.

4.1. Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.
- Principio de celeridad.

4.2. Con el objetivo de asegurar el derecho a la protección de su dignidad en el trabajo de todas las personas que integran la organización, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se compromete a:

- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en el lugar de trabajo, donde sean perseguidas cualquier conducta de acoso.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso en el lugar del trabajo, en todas sus formas y modalidades.
- Garantizar a su personal el derecho a plantear una queja o reclamación en esta materia, sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Garantizar la salud laboral de sus trabajadores/as.

5. Medidas de prevención del acoso en el lugar de trabajo.

La actuación preventiva frente al acoso debe abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

5.1. Medidas de prevención primaria: son aquellas que se implantan antes de que se produzca cualquier situación de acoso, y es, por tanto, la auténtica prevención.

Para la prevención primaria es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación. Para ello se promoverán entre otras las siguientes acciones:

- Información sobre el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, y del procedimiento que establece.
- Difusión, a través de las herramientas telemáticas de las que disponga la Administración, del manual de acogida y de sesiones informativas, para la divulgación de las medidas preventivas entre el personal empleado público sobre los derechos y normativa que los protegen y el procedimiento para activar el Protocolo. También se dará difusión de la normativa relativa a las sanciones disciplinarias y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso laboral.
- Formación en prevención y resolución de casos de acoso especialmente dirigidos a los responsables de equipos de personas, a los/las Delegados/as de Prevención y al personal al servicio de la prevención.
- Aplicación de una adecuada evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Realización de actuaciones de mejora de la organización, a fin de que los entornos sean más adecuados y no favorezcan la aparición de conductas de acoso.

5.2. Medidas de prevención secundarias: es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. Para ello se promoverán entre otras las siguientes acciones:

- Revisión de la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Inclusión de cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Realización de estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presentan, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización.
- Establecimiento de un sistema de consulta y asesoramiento en materia de acoso en el lugar del trabajo, en el que se pueda hacer preguntas de forma anónima respecto a este protocolo, dirigidas a las delegadas y los delegados de prevención que serán los encargados de dar las respuestas correspondientes.

6. Garantías del procedimiento de actuación.

6.1. El procedimiento de actuación ante una comunicación de presunto acoso laboral o discriminatorio que se desarrolla en este protocolo tiene como principios rectores asegurar el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, la imparcialidad y la objetividad.

6.2. El procedimiento de actuación se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren, por alguna persona representante unitario o sindical, por un delegado o una delegada de prevención, u otra u otro acompañante de su elección.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

Las terceras personas que intervengan en estos procedimientos firmarán una declaración expresa de confidencialidad (anexo III).

- c) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.
- d) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.
- f) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- g) Denuncias dolosas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.
- h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.
- i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.

7. Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se articula a través de cuatro fases.

7.1. Fase 1: Iniciación del procedimiento.

7.1.1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso laboral o discriminatorio en el lugar de trabajo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), conforme al modelo que se recoge en el anexo I, que se dirigirá al órgano que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente para su tramitación y seguimiento de acuerdo con el anexo VII.

Dicho modelo se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público y en la sede electrónica de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (www.jccm.es).

En el caso de que la persona comunicante no tenga la condición de personal empleado público y no esté obligada a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas, podrá presentar la comunicación por cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

7.1.2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el órgano competente, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

7.1.3. Están legitimados para presentar la comunicación:

- a) La persona presuntamente acosada.
- b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada: juntas de personal o comités de empresa.
- c) Las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, si como consecuencia de la evaluación de la salud del personal empleado público, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo, o tras realizar la evaluación de riesgos laborales se identifica la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso.
- e) Las delegadas y los delegados de prevención del ámbito en que preste servicios la persona presuntamente acosada.
- f) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso laboral o discriminatorio.

En el caso de que la comunicación de presunto acoso sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación, recabará su consentimiento expreso (anexo II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

7.1.4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

7.2. Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

7.2.1. El órgano administrativo competente, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del comité asesor para situaciones de acoso en el lugar de trabajo (en adelante comité), establecido en el anexo IV.

La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación que tenga información o disponga de documentación que pudiera considerar útil para la valoración de la misma remitirá, de oficio, a la mayor brevedad posible, al comité un informe indicativo de tales extremos, sin perjuicio de que el comité pueda recabar a lo largo de la tramitación la información que considere necesaria.

7.2.2. El comité, se reunirá en el plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción de la comunicación y en el plazo de 15 días naturales realizará las actuaciones que resulten oportunas, para recopilar la información inicial que se requiera para poder efectuar una valoración inicial del caso.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

Excepcionalmente, el comité podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo para la realización de las actuaciones necesarias para la valoración inicial de la comunicación. Este nuevo plazo no podrá ser superior al ordinario establecido en el párrafo primero de este apartado.

7.2.3. Tras la realización de las actuaciones iniciales, el comité emitirá un informe-propuesta de valoración inicial que contendrá alguna de las siguientes conclusiones:

1.^a Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su propuesta en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si en la valoración inicial de la comunicación el comité detectara indicios claros de que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2.^a Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares que considere necesarias.

3.^a Proponer al órgano competente la incoación de un procedimiento disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta del acoso.

4.^a Proporcionar pautas de actuación y realizar propuestas, cuando del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, con objeto de que se ponga fin a la situación y para evitar que se produzca el deterioro del clima laboral y ello derive en una situación de acoso.

7.3. Fase 3: Investigación.

7.3.1. Acordada la apertura de esta fase del procedimiento, el comité llevará a cabo una investigación en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo V.

Excepcionalmente, el comité podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo de la fase investigación. Este nuevo plazo no podrá ser superior al ordinario establecido en el párrafo anterior.

7.3.2. La persona que ostente la secretaría del comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todas las unidades administrativas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

7.3.3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, que presentará al comité para su aprobación y que incluirá necesariamente el contenido mínimo previsto en el anexo V.

7.3.4. Una vez aprobado por el comité el informe-propuesta final de conclusiones, la persona que ostente la presidencia o la secretaría remitirá el mismo al órgano administrativo competente de acuerdo con el anexo VII.

7.4. Fase 4: Finalización del procedimiento.

7.4.1. El órgano administrativo competente, una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de 30 días naturales desde su recepción, y a la vista del mismo, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- 1.^ª Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pudieran ser constitutivos de delito.
- 2.^ª Proponer o acordar la iniciación de un procedimiento disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- 3.^ª Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.
- 4.^ª Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.
- 5.^ª Proponer la incoación de un expediente disciplinario, cuando al final del proceso de investigación se determine que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o las declaraciones testificales son falsos, para garantizar la protección de todas las partes implicadas.

7.4.2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

8. Información, seguimiento y control.

1. El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas corresponderá al órgano competente de acuerdo con el anexo VII.

2. Se informará de las medidas preventivas y correctoras adoptadas a los delegados y a las delegadas de prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente al ámbito de actuación de la representación unitaria de la persona presuntamente acosada, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

9. Aplicación y revisión.

Este protocolo sustituye al aprobado por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 4 de abril de 2018 (D.O.C.M. de 4 de mayo de 2018), será de aplicación en el plazo de dos meses a contar desde su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y se revisará a los dos años del transcurso de dicha fecha.

Anexo I. Modelo de comunicación de presunto acoso en el lugar de trabajo. *

(*Nota aclaratoria: el modelo de comunicación de cada uno de los sectores del empleo público se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet de personal)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE	
NIF <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>	Número de documento:
Nombre:	
1º Apellido:	
2º Apellido:	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	
Domicilio:	
Provincia:	C.P.: Población:
Teléfono: Correo electrónico:	
Datos del centro de trabajo:	
Datos del puesto de trabajo:.....	

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
Finalidad	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que pudieran constituir acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos.
Legitimación	Obligación legal. Datos categoría especial: 9.2 h y b del RGPD medicina preventiva y laboral - Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de prevención de riesgos laborales.
Destinatarios	Existe cesión de datos.
Derechos	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional.
Información adicional	Disponible en la dirección electrónica: https://rat.castillalamancha.es/info/....

Anexo II. Modelo de consentimiento para la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

DATOS DE LA PERSONA DECLARANTE	
NIF <input type="checkbox"/> NIE <input type="checkbox"/>	Número de documento:
Nombre:	
1º Apellido:	
2º Apellido:	
Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	
Domicilio:	
Provincia:	C.P.: Población:
Teléfono/s:	Correo electrónico:
Datos del centro de trabajo:	
Datos del puesto de trabajo:	

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
Finalidad	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que pudieran constituir acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos.
Legitimación	Obligación legal. Datos categoría especial: 9.2 h y b del RGPD medicina preventiva y laboral - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
Fuente	Administraciones públicas. Otras personas físicas.
Categorías de los datos	Datos identificativos.
Destinatarios	Existe cesión de datos.
Derechos	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional
Información adicional	Disponible en la dirección electrónica: https://rat.castillalamancha.es/info/...

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO
<p>DECLARO:</p> <p>1. Que he sido informada/o del contenido de la comunicación de presunto acoso hacia mi persona presentada el día / /.... por D.ª/D.</p> <p>2. Que he sido informada/o del contenido del Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos y de las actuaciones a desarrollar en el marco del procedimiento previsto en el mismo.</p> <p>EN BASE A LO ANTERIOR:</p> <p><input type="checkbox"/> Doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso en el lugar de trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> NO doy mi consentimiento a la tramitación del procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso en el lugar de trabajo.</p>

Firma

En, a .. de de 20..

<p>ÓRGANO DESTINATARIO (debe dirigirse al órgano competente en cada caso conforme al Anexo VII del Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos):</p>

Anexo III. Modelo de declaración de confidencialidad en el procedimiento de actuación ante situaciones de presunto acoso en el lugar de trabajo.

D/D.^a

DNI/NIE:, conociendo la tramitación de un procedimiento de actuación conforme a lo establecido en el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos, DECLARA que guardará estricta confidencialidad y sigilo y que no transmitirá ni divulgará la información de la que tuviera conocimiento.

Firma

En, a .. de de 20..

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable (el modelo de solicitud en cada sector del empleo público debe incluir el órgano gestor responsable del tratamiento correspondiente).
Finalidad	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que pudieran constituir acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos.
Legitimación	Gestión del procedimiento para la prevención, identificación, evaluación e intervención ante situaciones que pudieran constituir acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus Organismos Autónomos
Fuente	Administraciones públicas. Otras personas físicas.
Categorías de los datos	Datos identificativos.
Destinatarios	Existe cesión de datos.
Derechos	Puede ejercer los derechos de acceso, rectificación o supresión de sus datos, así como otros derechos, tal y como se explica en la información adicional
Información adicional	Disponible en la dirección electrónica: https://rat.castillalamancha.es/info/....

Anexo IV. Comités asesores para situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

1. Comités.

- **Ámbito de Administración General:** se creará un comité permanente en la Delegación de la Junta para el personal funcionario y laboral de cada provincia y otro Comité para el personal funcionario y laboral de los servicios centrales en la Consejería u organismo autónomo que se determine.

- **Ámbito Educativo:** se creará un comité permanente en cada una de la Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, que incluirá en su ámbito provincial a todo el personal docente y al personal funcionario y laboral de la administración general que trabaje en los centros docentes. En el comité de la Delegación Provincial de Toledo se incluirá también al personal docente que trabaje en los servicios centrales.

- **Ámbito del SESCOG:** se creará un comité permanente por cada Dirección Gerencia.

2. Composición.

Cada comité estará compuesto por:

- Dos personas representantes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que serán designados por la persona titular del órgano administrativo correspondiente en cada caso, de los indicados en el apartado 1 de este anexo II, ostentando la presidencia del Comité una de estas dos personas y la otra será nombrada secretario, el cual deberá tener formación jurídica.

- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en ergonomía y psicología aplicada.

- Dos delegados/as de prevención, a propuesta de las organizaciones sindicales, según el nivel de representación del ámbito correspondiente.

- Un/a experto/a designado/a al efecto, si el Comité lo estima procedente.

Deberán abstenerse las personas que incurran en alguna de las causas de abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En la composición del comité se procurará la representación equilibrada de mujeres y hombres y junto con las personas titulares se designará una persona suplente.

3. Régimen de funcionamiento.

El Comité Asesor establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Hasta tanto se aprueben las mismas será de aplicación las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Anexo V. Pautas de investigación

1. Pautas de investigación para la recopilación de información.

La investigación de los hechos se debería hacer mediante distintas pruebas como entrevistas a las partes, entrevistas a testigos, visitas de inspección al lugar, testimonios, revisión de documentación, etc.

En todo caso esta investigación debe ser impulsada de oficio, efectuándose de manera inmediata, rigurosa, minuciosa y objetiva estableciendo un control documental de las actuaciones realizadas.

En las entrevistas se deberá tomar testimonio a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testimoniales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Durante la misma las personas intervinientes podrán estar acompañadas por una persona de su elección.

En la toma de declaración se escuchará a las partes y a quienes intervengan como testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Presentación de los miembros del Comité y de los intervinientes, explicando el proceso a seguir.
- b) Información a las partes del inicio del proceso.
- c) Rebajar la tensión emocional, sin identificarse con ninguna de las partes.
- d) Aclarar dudas sobre el proceso y preguntas de las partes.
- e) Analizar vivencias presentadas.
- f) Identificar las posiciones de las partes y sus intereses.
- g) Resumir cronológicamente la situación.
- h) Nunca utilizar como ejemplo otros casos investigados.
- i) La declaración comenzará por la persona presuntamente acosada, continuando con el/la presunto/a acosador/a, las personas que efectúen declaración testimonial a propuesta de la persona presuntamente acosada y, finalmente, las personas que efectúen la prueba testimonial a propuesta del presunto/a acosador/a.

La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas, que tendrán derecho a conocer la documentación que obre en el procedimiento, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán presentar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo

podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

2. Informe-propuesta final de conclusiones/recomendaciones.

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

- a) Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testimoniales.
- b) Antecedentes de hecho, circunstancias de la comunicación de presunto acoso, agravantes que pudieran darse como: reincidencia; alevosía; abuso de superioridad o confianza, número de personas afectadas, presiones o coacciones sobre las personas afectadas, personas que han efectuado las declaraciones testimoniales, etc.
- c) Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuesta de medidas correctoras y paliativas del caso.

Anexo VI. Relación no exhaustiva de conductas de mobbing y de otras conductas que no se consideran acoso laboral.

A) CONDUCTAS SÍ CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL

1. Listado de algunas conductas de mobbing recogidas en la Nota Técnica de Prevención 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- La persona que ostenta un cargo superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/**as**.
- Prohibir a los compañeros/**as** que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros/**as** la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
-

- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

2. Las recogidas en el Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

B) CONDUCTAS NO CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL

1. Diferenciación del acoso psicológico en el trabajo de otras situaciones en el trabajo, según la Nota Técnica de Prevención 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

No tiene la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.

Tampoco tienen consideración de acoso psicológico en el trabajo aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituye acoso psicológico en el trabajo el estilo de mando autoritario por parte de las personas que ostentan los cargos superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían moobing:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

-
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
 - Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
2. Conductas que no son acoso laboral, según la guía explicativa complementaria del Criterio Técnico 69/2009, de 19 de febrero de 2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
 - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores o trabajadoras.
 - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
 - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
 - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
 - Conflictos personales y sindicales.
-

Anexo VII. Órganos administrativos competentes para la tramitación y seguimiento del procedimiento.

- Sector de Administración General: En el caso de personal funcionario y laboral del sector de Administración General resultará competente la Secretaría General de cada consejería u órgano equivalente del respectivo organismo autónomo.

- Sector de Educación: En el caso de personal docente resultará competente la Delegación Provincial de la consejería competente en materia de educación que proceda, según su ámbito territorial y, en el ámbito superior, la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la citada consejería.

- Sector de Instituciones Sanitarias del SESCAM: En el caso de personal de Instituciones Sanitarias del SESCAM resultará competente cada una de las Direcciones Gerencias del Sescam.

Cuando la situación de presunto acoso se produzca entre personal de distintos sectores, consejerías u organismos autónomos el órgano administrativo competente para la tramitación y seguimiento del procedimiento será el correspondiente a la persona presuntamente acosada.