

ANEXO AL Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Número 45

FASCICULO ÚNICO

8 de marzo de 2021

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial
Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Diputación Provincial de Toledo

CONSORCIO PROVINCIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO

Transcurrido el plazo de exposición al público, mediante inserción del preceptivo anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo número 247, de 29 de diciembre de 2020, del Protocolo de Acoso Laboral, aprobado inicialmente por la Junta General, en sesión ordinaria celebrada el día 17 de diciembre de 2020, sin que contra el mismo se haya presentado reclamación alguna, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Presidencia número 040/2021, de fecha 1 de marzo de 2021, se considera aquél definitivamente aprobado, a cuyo efecto se publica íntegramente:



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

PROCEDIMIENTO

ACOSO LABORAL





Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

Índice

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	OBJETIVOS.....	3
3	PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL:	4
4	DEFINICIONES:	4
4.1	Acoso moral en el trabajo:	4
4.2	Acoso sexual en el trabajo.....	5
4.2.1	Tipos de Acoso Sexual:	6
5	LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO ACOSO LABORAL	6
5.1	Conductas orientativas consideradas como acoso laboral:	6
6	COMISIÓN DE EVALUACIÓN.....	7
7	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:	9
7.1	Iniciación:	9
7.2	Recopilación de información.....	9
7.3	Mediación:.....	10
7.3.1	Definición.....	10
7.3.2	Mediador.....	10
7.3.3	Fases de la Mediación.....	10
7.4	Entrevistas:.....	11
7.5	Informe de valoración:	12
7.6	Informe de Resolución:	12
7.7	Aplicación de medidas correctoras:	12
8	GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	13
9	IMPLANTACIÓN:.....	14
10	LEGISLACIÓN	14
11	ANEXOS.....	15
	ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	15
	ANEXO II CONSENTIMIENTO RELATIVO AL EXPTE. DE PROCEDIMIENTO Nº:	17
	ANEXO III CONSENTIMIENTO RELATIVO TRATAMIENTO DE DATOS PROCEDIMIENTO DE ACOSO.....	18
	ANEXO IV: DESIGNACIÓN COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN:	19
	ANEXO V: RELACION DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN:	20



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

1 INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales, en general, son complejas al depender de las particularidades propias de los interactuantes y al ámbito en que éstas se producen. Dentro del ámbito laboral, esta complejidad se ve incrementada y lo hace aún más, cuando se desarrollan dentro de una determinada organización como puede ser un servicio de bomberos. En ellos, se generan situaciones de convivencia prolongada que, en muchas ocasiones, sobrepasa lo laboral mezclándose en muchos casos con vínculos de ámbito personal. Dentro de las particularidades que nos llevan a realizar tal afirmación encontramos: el entorno y las características del trabajo; las situaciones vividas durante las intervenciones; los turnos y derivados de éstos, la relación de convivencia existente durante la jornada de trabajo. Todo ello redundando en relaciones de proximidad y cercanía entre sus trabajadores.

En ocasiones, fruto de esta forma de trabajo se generan situaciones que crean un clima laboral inadecuado que deben ser abordadas desde el primer momento. Por ello, resulta necesario ofrecer tanto al trabajador como al propio Consorcio, una vía de resolución rápida y rigurosa.

Resulta por tanto necesaria establecer una herramienta que regule el modo de intervención ante este tipo de conductas que evite el desconcierto y la improvisación (que con frecuencia provocan estas situaciones sobre quien las sufre), para que se esclarezca su existencia o no y se adopten las medidas necesarias si procede. Con ello lograremos paliar los efectos negativos que tanto sobre los trabajadores, como sobre el propio CPEIS Toledo como ente público, puedan derivarse de tales situaciones: incidencia directa sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, generación de una organización tóxica, el incremento de costes económicos derivados del absentismo o la falta de rendimiento que provocan.

Abordar el acoso psicológico en el lugar de trabajo es una obligación básica del Consorcio Provincial intentando con ello garantizar la ayuda en caso de sufrirlo, el estableciendo las medidas correctoras y disciplinarias, cuando proceda, que eviten que dicha situación sea recurrente.

Ante este punto de partida y como eje angular del presente procedimiento resulta necesario tener muy claro que se entiende por acoso laboral, término que abordaremos en el apartado de definiciones.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

2 OBJETIVOS

- Garantizar el derecho de los trabajadores del CPEIS Toledo a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizando la ayuda necesaria al trabajador que lo sufra. En tal caso se activará el procedimiento de carácter corrector o disciplinario según corresponda, intentando con ello evitar que dichas situaciones se repitan.
- Dar cumplimiento al deber del Consorcio de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerlas, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad.
- Establecer mediante la detección temprana, los factores psicosociales u organizativos que puedan generar situaciones de acoso, con objeto de poder adoptar medidas preventivas y correctoras inmediatas.
- Garantizar el desarrollo de cuantas actuaciones se consideren necesarias con objeto de esclarecer la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita ser utilizado por los trabajadores del CPEIS Toledo, que se consideran directa o indirectamente afectados por un posible caso de acoso de cualquier naturaleza, (acoso sexual o de acoso moral en cualquiera de sus manifestaciones).
- Establecer los mecanismos que permitan la integración de este en el Plan de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Consorcio Provincial
- Para ello, mediante el presente procedimiento se le ofrecen los pasos que deben dar para que dicha situación se resuelva y cese definitivamente estableciendo normas que rijan la notificación, tramitación e investigación de todo episodio de acoso vinculado a la actividad laboral del personal del CPEIS Toledo.
- Ofrecer garantías para que este tipo de denuncias se tramiten observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- Dar a conocer a todos los trabajadores del CPEIS Toledo, el protocolo con carácter previo a su implantación estableciendo el método de difusión y formación de este garantizando así que éstos, como potenciales usuarios del mismo, conozcan qué es el acoso y cuándo y cómo denunciarlo.
- En caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido efectivamente, garantizar el paso a otro tipo de procedimiento de carácter disciplinario o sancionador contra la persona o personas que han cometido esta conducta. Si la conducta fuera de tal gravedad que pudiera ser constitutiva de delito, establecer el mecanismo que permita ponerlo en conocimiento de la justicia, con independencia de la correspondiente adopción obligatoria de medidas preventivas por parte del CPEIS Toledo.
- Garantizar, si se apreciara evidencia de falsedad y/o mala fe por parte de la persona o personas que han denunciado acoso, la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
- Para garantizar el buen funcionamiento del procedimiento, éste será acordado con los representantes de los trabajadores estableciéndose así mismo mecanismo que permitan su revisión, mejora y actualización.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

3 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL:

Siguiendo los principios de la acción preventiva, el primer objetivo a plantear al abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitar el riesgo, y si ello no resulta posible, efectuar una evaluación de este y actuar sobre su origen, para procurar minimizarlo. Por ello, la actuación preventiva frente al acoso laboral se desarrollará en el seno del CPEIS Toledo mediante:

- ✓ Prevención primaria, Antes de la aparición del riesgo se efectuará la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales, la información y formación a los trabajadores.
- ✓ Prevención secundaria, Identificado el problema, se intentará su corrección mediante la aplicación del procedimiento y el establecimiento y adopción de las medidas oportunas.
- ✓ Prevención terciaria, orientada a la reducción de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo efectuando un seguimiento de las medidas planificadas.

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- ✓ Constituye una obligación fundamental de los mandos y de todo el personal del C.P.E.I.S. Toledo, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral.
- ✓ Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo, que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de los trabajadores bajo su mando hacia otros trabajadores, se adoptarán las medidas necesarias en el ámbito de sus competencias, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

4 DEFINICIONES:

A efectos del presente procedimiento resulta determinante diferenciar acoso, de situaciones que podrían causar efectos similares a las derivadas de una situación de acoso pero que obedecen a causas distintas, tales como actuaciones arbitrarias, actitudes de falta de consideración o respeto, o conductas contrarias a los reglamentos de trabajo, con independencia de su procedencia. En este segundo caso, estaríamos ante conductas susceptibles de ser sancionadas como infracciones de orden laboral. A continuación, se incorporan definiciones que ayuden a establecer tal distinción:

4.1 Acoso moral en el trabajo:

- ✓ El acoso moral viene recogido en el **Art. 173 del Código Penal** donde se establece que “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años” y “con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo 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”.
- ✓ La **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social en su Art. 28 hace referencia a las siguientes definiciones:



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala que *“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 **Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en materia de acoso y violencia en el trabajo se define el acoso como *“el abuso del poder de dirección y las conductas vejatorias y se establecen las notas definitorias fundamentales”*.
- ✓ La **Nota Técnica de Prevención (NTP) 854**, sobre acoso psicológico en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo lo define como *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*.

4.2 Acoso sexual en el trabajo

- ✓ El **Art. 184 del Código Penal** lo tipifica como *“aquella conducta que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual, “para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”, siendo más grave la pena “si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación” o “cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación”*.”
- ✓ La **Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, lo define en su Art. 7.1: *“sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”*.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

4.2.1 Tipos de Acoso Sexual:

a. Chantaje sexual:

Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b. Acoso Sexual Ambiental:

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que en el caso del acoso no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Podemos definirlo como contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante provocados por uno o varios trabajadores que mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo como pueden ser:

- ✓ Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a;
- ✓ El empleo de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito, llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, whatsapps, tweets, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- ✓ Petición de favores sexuales de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, a cambio de una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional, por ejemplo.
- ✓ Agresión sexual, u otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de su condición sexual.

5 LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO ACOSO LABORAL

Utilizando como referencia las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Higiene en el Trabajo, el criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, así como otros documentos de referencia, establecemos a continuación un listado orientativo de conductas constitutivas de acoso. En base a ello, para que una conducta pueda ser calificada de acoso y, por tanto, se dé inicio al presente procedimiento, se deberán cumplir las condiciones indicadas, incluidos los criterios de reiteración y duración en el tiempo.

5.1 Conductas orientativas consideradas como acoso laboral:

1. Dejar al trabajador de forma continuada, sin causa que lo justifique, sin ocupación efectiva;
2. Dejar incomunicado al trabajador de forma continuada, sin causa que lo justifique;
3. Ocupar al trabajador en tareas inútiles o que no tienen valor productivo;
4. Ocupar al trabajador sin causa alguna que lo justifique, de forma continuada, en tareas de muy inferior categoría profesional de las que tiene reconocidas;
5. Dictar órdenes imposibles de cumplir con los medios disponibles para el trabajador.
6. Insultar, ignorar, excluir o menospreciar repetidamente a un trabajador cuando está sola o en presencia de otras personas;
7. Reprender reiteradamente a un trabajador delante de otras personas o trabajadores;



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

8. Amenazar de manera continuada a la supuesta víctima por cualquier vía o canal;
9. Coaccionar de manera continuada a la supuesta víctima por cualquier vía o canal;
10. Aislar a un trabajador y/o reducir sus posibilidades de comunicación;
11. Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad;
12. Acciones de represalia frente a trabajadores (o frente a trabajadores que han colaborado con éstos) tras la presentación de quejas, denuncias o demandas frente al CPEIS Toledo.
13. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen, profesionalidad o vida privada;
14. Invadir la privacidad de un trabajador acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc...;
15. Tiene especial gravedad el acoso sexual, el cual está específicamente recogido como hecho punitivo en el código penal y que ya hemos definido;
16. Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad;

Una vez analizados los documentos referenciados, así como otros procedimientos elaborados en otros ámbitos laborales, se observa unanimidad en todos ellos a la hora de interpretar el significado de los términos incluidos en la definición del concepto de acoso. Así cuando se habla de:

- **“Una o más personas”**: Se quiere destacar que no es necesario que exista una relación de jerarquía, en ninguno de los dos sentidos.
- **“Violencia psicológica”**: Se requiere que exista una violencia importante, lo que algunos califican de “extrema”.
- **“Sistemática, reiterada y/o recurrente”**: Se refiere a que el acoso no lo configura una o varias acciones esporádicas o una actitud aislada o puntual, sino que obedecen a un método y se repiten periódicamente. Es decir, se trata de acciones que obedecen a un objetivo concreto y tienen una cadencia constante.
- **“Mantenida en el tiempo”**: Acotar en un sentido estricto el término puede inducirnos a realizar interpretaciones erróneas por lo que es lógico adoptar un valor de referencia orientativo y flexible tomándose en la mayoría de documentos como período razonable el de 6 meses. Sin embargo, incidir en el hecho de que éste no debe ser un término exacto e inamovible.

6 COMISIÓN DE EVALUACIÓN

La Comisión de evaluación estará formada por 1 Técnico del Servicio de Prevención Ajeno, 1 Delegado de Prevención y 1 experto en conflictos pudiendo pertenecer este a colegios profesionales, asociaciones o empresas que presten dichos servicios. Para la determinación de este profesional se debe de contar con la aprobación del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En el ámbito de este procedimiento, ejercerá la función inicial de mediador, el miembro de la Comisión al que se dirija el escrito. Además, tendrán encomendada la incoación o no del procedimiento, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras de carácter urgente, cuando lo considere necesario, en materia de acoso en el trabajo con independencia de la vía de iniciación.

A las personas designadas se le dará formación adecuada a su participación por parte del Servicio de Prevención ajeno, facilitando además información y/o asesoramiento a la Comisión acerca del acoso psicológico en el trabajo.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

Los miembros de la Comisión deberán ser independientes respecto de los trabajadores implicados y respecto del centro de trabajo del CPEIS Toledo donde éstos presten sus servicios. En el caso de que por tales motivos deban renunciar, lo harán por escrito.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento y en su defecto por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) sobre funcionamiento de órganos colegiados.

Cuando se forme la Comisión de Evaluación de un expediente de acoso abierto, se reunirá cuantas veces sea preciso, o cuando así lo requiera el procedimiento de acoso abierto.

Le corresponderá igualmente supervisar el efectivo cumplimiento del presente procedimiento, de la implantación y el mantenimiento en el tiempo de las medidas correctoras, el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral, así como cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones.

Tendrán igualmente potestad para requerir el asesoramiento de profesionales, ajenos a la comisión.

En base al informe de resolución que emita, corresponderá a la Comisión informar a las partes implicadas, al Área Técnica y al Comité de Seguridad y Salud al respecto del número y resultado de las actuaciones, preservando igualmente la intimidad de las personas.

Si de la investigación pertinente realizada por la Comisión se considera la existencia de acoso laboral (delito recogido en el artículo 173 del Código Penal), se solicitará al Área Técnica el traslado de los hechos para que se inicie el correspondiente procedimiento por la vía judicial.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

7 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

- 7.1 Iniciación
- 7.2 Recopilación de información
- 7.3 Mediación
- 7.4 Entrevistas
- 7.5 Informe de valoración
- 7.6 Informe de Resolución
- 7.7 Aplicación de medidas correctoras

7.1 Iniciación:

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito (ver modelo en el anexo I) aportado por el trabajador presuntamente acosado, por otro trabajador con el consentimiento escrito del presunto trabajador acosado, por su representante legal o cuando se tenga conocimiento de una situación de posible acoso en el trabajo. El escrito o comunicación debe dirigirse al Presidente del CPEIS Toledo mediante carta certificada a la dirección postal:

- CONSORCIO PROVINCIAL DE EXTINCION DE INCENDIOS Y SALVAMENTO DE TOLEDO
- Plaza de la Merced nº 4
- CP 45002
- A LA ATENCION DEL PRESIDENTE CPEIS TOLEDO

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

7.2 Recopilación de información

El mediador, una vez recibido el escrito iniciará, una fase de recopilación de información pudiendo recurrir a solicitar información que le ayude a aclarar/contrastar los hechos. Para ello podrá realizar: entrevista con los demás trabajadores, con los superiores jerárquicos, con el presunto/s acosador/es. A partir del análisis de la información obtenida en esta fase:

- Si no existen indicios racionales de una posible situación de acoso, (pero si considera que existen hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de mediación), iniciará el proceso.
- Si existen indicios racionales de una posible situación de acoso, elaborará un informe justificativo solicitando la constitución de forma urgente, la Comisión de Evaluación instando la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Si se no se constatan indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral, elaborará el informe de resolución, lo trasladará a la Comisión y se procederá a su archivo.

Si se constatare que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o al Consorcio Provincial de Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Toledo, la Comisión de Evaluación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

7.3 Mediación:

Una vez que la Administración ha detectado la existencia de conductas propias del acoso, las partes implicadas se pueden adherir a un proceso de mediación con la finalidad de llegar a una resolución satisfactoria para ambas partes, como mediador se designara a una persona perteneciente a colegios profesionales, asociaciones o empresas que realicen dichas actividades.

7.3.1 Definición

Proceso informal y voluntario en el cual un tercero neutral ayuda a personas en conflicto estando éstas de acuerdo en recurrir a la mediación para solucionar su controversia de manera mutuamente satisfactoria. Con ello se pretende intentar evitar que estas se agraven, enquisten o deriven en procesos mucho más destructivos.

Es un procedimiento confidencial de carácter no obligatorio que permite a las partes negociar de manera más libre y productiva, sin temor a la publicidad. Entraña un riesgo mínimo para las partes y genera beneficios considerables. Puede decirse que, aunque no se llegue a un acuerdo, la mediación es positiva ya que permite definir los hechos preparando el terreno para procedimientos arbitrales o judiciales posteriores.

La mediación, no supone que el trabajador presuntamente acosado no pueda iniciar y llevar a cabo cuantas acciones legales crea necesarias.

7.3.2 Mediador

Su función consiste en ayudar de manera imparcial y sin tomar decisiones, a que las partes lleguen a un acuerdo sobre la solución de la controversia planteada. Podríamos definirlo como aquella persona que facilita mediante sugerencias, asesoramiento, orientación, etc... que las personas implicadas en el conflicto lleguen a una solución consensuada facilitando la comunicación. Será por tanto la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y/o trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral.

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

7.3.3 Fases de la Mediación

a) Preparación:

El mediador, una vez recibido el escrito iniciará si así lo considera, una fase de recopilación de información pudiendo recurrir a solicitar información que le ayude a aclarar/contrastar los hechos. Para ello podrá realizar: entrevista con los demás trabajadores, con los superiores jerárquicos, con el presunto/s acosador/es.

b) Inicio:

Si considera que procede intentar la mediación, se presentará ante las partes hablando con ellas por separado sin revelar la identidad de las partes, les informará respecto del procedimiento de mediación y comprobará si existe disposición a colaborar:

- En caso afirmativo, se acuerda una reunión conjunta;
- En caso negativo solicitará la constitución de la Comisión de Evaluación.

c) Presentación y procedimiento a seguir:

- Se les informa cómo va a ser el proceso (voluntario, confidencial, respetuoso, colaborador, ...), qué reglas se van a seguir y cuál es el papel del mediador, supervisor del proceso;



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

d) Relatar el problema:

- Se solicitará a las partes que manifiesten su versión sobre los hechos (que han sentido, sus preocupaciones, cómo ha cambiado la relación entre ellas, ...).
- El mediador ha de mostrar interés y neutralidad y aplicar las técnicas de la escucha activa (aclarar, parafrasear, reflejar, resumir, ...).
- Se pedirá a las partes que intenten hacer lo mismo con las versiones y sentimientos de la otra;

e) Aclarar el problema:

- Formulará preguntas para concretar aquellos aspectos que considere poco claros.
- Buscará conocer las posiciones, intereses, sentimientos y valores que entran en juego.
- Es conveniente que el mediador elabore y exponga un resumen con las posturas de las partes;

f) Proponer soluciones:

- Preguntará a las partes sobre el modo en que podrían encontrar una solución y lo que estarían dispuestas a hacer, sus necesidades e incluso sus propuestas.
- Se valorarán conjuntamente cada propuesta y la medida en que éstas resultan justas para todos;

g) Llegar a acuerdos:

- Se ayuda a las partes a definir claramente el acuerdo.

h) Desenlace:

- Alcanzado un acuerdo, se establecerá un plazo para evaluar si éste se cumple.

INFORME JUSTIFICATIVO:

Cuando a criterio del mediador, existan indicios de acoso y éste no considere oportuno recurrir a la mediación (según sus conclusiones extraídas al entrevistarse con las partes implicadas) o una vez agotada la vía de la mediación; elaborará un informe justificativo. Dicho informe concluirá la necesidad de constituir la Comisión de Evaluación. En él deberá aparecer la necesidad de excluir a alguno de los posibles integrantes de la Comisión de Evaluación cuando solicitado de manera justificada alguna de las partes, así lo considere el mediador.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN:

Se deberá constituir formalmente en un plazo máximo de 10 días naturales desde la presentación del escrito inicial, designándose nominativamente y por escrito los componentes de esta.

A partir de su constitución la Comisión iniciará un proceso de recopilación de información desarrollándose éste, con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, respeto y participación de todos los implicados.

7.4 Entrevistas:

Se procederá a entrevistar a todas las partes (denunciante/s y denunciado/s), y asimismo a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere y se considerase necesario. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a cada una de las partes afectadas y en un plazo máximo de 10 días naturales.

En estas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado, podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado de prevención, u otro acompañante de su elección.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

7.5 Informe de valoración:

Al finalizar el periodo de entrevistas, se realizará un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven, que será firmado por todas las personas que hayan participado en el mismo, y que se dirigirá al Servicio de Prevención Ajeno.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 30 días naturales desde que se presentó la denuncia e incluirá, 10 días naturales desde la finalización de las entrevistas.

Dicho informe deberá contener información sobre las personas que han participado, contenido de la denuncia, información recopilada, actuaciones llevadas a cabo y conclusiones.

En dicho informe se podrá:

- En caso de manifiesta situación de acoso, solicitar al servicio de Prevención Ajeno la emisión del correspondiente informe de resolución y si procede, solicitar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta según establece el Estatuto Básico de los Empleados Públicos a la Secretaría del Consorcio Provincial.
- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo de actuaciones. En caso de que del informe de valoración resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos o que la denuncia se ha hecho de mala fe, proponer al órgano competente incoar un expediente disciplinario por la comisión de una falta según establece el Estatuto Básico de los Empleados Públicos.
- A criterio de la Comisión, en caso de que se detecte alguna otra situación distinta al acoso, el Servicio de Prevención Ajeno diseñará cuantas medidas correctoras considere necesarias para poner fin a la situación producida.

7.6 Informe de Resolución:

El Servicio de Prevención Ajeno remitirá al Área Técnica del CPEIS Toledo, a partir del informe de valoración, un informe con información relativa a: contenido de la denuncia, actuaciones llevadas a cabo, conclusiones y medidas propuestas desde el Servicio de Prevención Ajeno. En dicho informe no podrán aparecer en ningún caso, reflejados los nombres de ningún trabajador, distintos a aquellos sobre los que tenga que efectuarse alguna acción o aquellos que deban participar de las medidas correctoras propuestas.

7.7 Aplicación de medidas correctoras:

En función de las conclusiones y medidas propuestas por la Comisión de Evaluación, el Servicio de Prevención Ajeno en coordinación con el Área Técnica del CPEIS Toledo procederán a ponerlas en práctica.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

8 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

a) Respeto y protección a los trabajadores:

El proceso se realizará garantizando en todo momento la intimidad y la dignidad de las personas afectadas debiendo todas las partes, actuar con la discreción necesaria. Las personas implicadas, en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento están obligadas a guardar confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar ningún tipo de información relacionado con el procedimiento en el que participan firmando para ello un compromiso por escrito.

c) Diligencia:

La resolución sobre la conducta denunciada debe realizarse dentro del plazo máximo establecido, 30 días naturales, respetando las garantías debidas.

d) Colaboración:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin que en ningún caso se puedan adoptar represalias por su participación.

e) Protección de la salud de las víctimas:

Si el acoso realizado se hubiera concretado el CPEIS Toledo deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

f) Prohibición de represalias:

Quedan prohibidas expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

g) Asistencia

Los implicados podrán ser asistidos por un delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

h) Garantía

Si el acoso realizado se hubiera concretado, y a criterio de la Comisión de Evaluación quede de manifiesto menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el trabajador deberá ser restituido en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de éste, y dentro de las posibilidades organizativas del CPEIS Toledo.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

9 IMPLANTACIÓN:

1ª Fase:

Aprobación:

1. Aprobación del procedimiento.
2. Designación de los miembros de la Comisión de Evaluación cuando resulte necesaria su constitución

2ª Fase:

Divulgación:

1. Se remitirá un comunicado a los Sargentos Jefes de Parque para que lo divulguen en los parques.
2. Se elaborará un documento informativo para que los Sargentos Jefes de Parque, impartan dentro del horario reservado para las prácticas y maniobras, una charla explicativa al respecto.
3. Del mismo modo, se dará difusión al procedimiento en la aplicación informática, relevos y en los tableros de parque.
4. En el proceso de divulgación colaborarán igualmente los Delegados de Prevención.

3ª Fase:

Implantación:

1. Desde la Gerencia se remitirá una circular informando a cerca de la implantación del procedimiento instándoles a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

10 LEGISLACIÓN

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

11 ANEXOS

ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono de contacto: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Vinculación laboral:

Funcionario ☐ Funcionario Interino ☐

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Por medio de este escrito a continuación pongo en su conocimiento la situación en la que me encuentro en mi puesto de trabajo y que me afecta personalmente: (Describir, brevemente los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos):

- .
- .
- .
- .
- .

Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso en el trabajo, por lo que solicito que se tenga por formulada la correspondiente denuncia y se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.

Localidad y fecha:

Firma de quien presenta la denuncia



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

1. .
2. .
3. .
4. .
5. .
6. .
7. .
8. .



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

ANEXO II CONSENTIMIENTO RELATIVO AL EXPTE. DE PROCEDIMIENTO Nº:

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono de contacto: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Vinculación laboral:

Funcionario ☐ Funcionario Interino ☐

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

Manifiesta:

Primero:

Que he sido informado/a del protocolo de actuación ante la detección de posibles situaciones de acoso.

Segundo:

Que doy mi consentimiento para que se trasladen las actuaciones derivadas de la posible situación de acoso con objeto de que se proceda a su investigación y tramitación.

Tercero:

Que soy conocedor del deber de sigilo y que me comprometo a no compartir ni hacer pública ninguna información derivada de mi participación en el presente procedimiento conociendo las consecuencias de incumplimiento del presente apartado.

Localidad y fecha:

Firma:



Consortio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

ANEXO III CONSENTIMIENTO RELATIVO TRATAMIENTO DE DATOS PROCEDIMIENTO DE ACOSO

EXPTE. Nº:

DATOS PERSONALES (en adelante MEDIADOR):

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono de contacto: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Vinculación laboral:

Funcionario ☐ Funcionario Interino ☐

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

Manifiesta:

En su calidad de mediador, designado mediante consenso entre las partes, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL:

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el procedimiento referido, acuerda con D.: _____ con DNI: _____, trabajador del C.P.E.I.S. Toledo con categoría de: _____, en el Parque Comarcal de: _____

El consentimiento: ☐

El NO Consentimiento: ☐

Para que el mediador haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado en el expediente nº: _____, a la Comisión de Evaluación constituida dentro del marco establecido en el Procedimiento para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

Localidad y fecha:

Firma:



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

ANEXO IV: DESIGNACIÓN COMO MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono de contacto: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Vinculación laboral:

Funcionario ☐ Funcionario Interino ☐

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

Manifiesta:

Primero:

Que he sido informado/a del procedimiento de actuación ante la detección de posibles situaciones de acoso.

Segundo:

Que he sido formado para la realización de las funciones establecidas en el procedimiento.

Tercero:

Que soy conocedor del deber de sigilo y que me comprometo a no compartir ni hacer pública ninguna información derivada de mi participación en el presente procedimiento conociendo las consecuencias de incumplimiento del presente apartado.

Localidad y fecha:

Firma:



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

ANEXO V: RELACION DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /



Consorcio Provincial de Extinción
de Incendios y Salvamentos de Toledo

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /

DATOS PERSONALES:

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____ / _____

Email: _____

Dirección Postal: _____

Sexo: H ☐ M ☐

DATOS PROFESIONALES:

Centro de trabajo: _____

Grupo: Nivel: Antigüedad en el lugar de trabajo: / /



En aplicación de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se publica para su conocimiento y efectos, significando que el anterior acuerdo agota la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114 del referido texto legal y 52.2a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. Contra el expresado acuerdo definitivo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante este órgano, de acuerdo con lo preceptuado por los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, y 52.1 de la LRBRL, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación. No obstante, de no haber hecho uso del recurso de reposición, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo que preceptúan los artículos 8, 10, 45 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de aquella jurisdicción. Sin perjuicio de lo anterior, podrá ejercitarse cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

Toledo, 1 de marzo de 2021.–El Secretario, José Garzón Rodelgo. Vº Bº El Presidente, Rafael Martín Arcicóllar.

N.º I.-961