gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIINMmawo9ueQ

Ayuntamiento de Murcia

Glorieta de España, 1
30004 Murcia

T. 968358600
(C.I.F. P-3003000 A)

Murcia

ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO.-

Sesión Ordinaria del día 31 de Marzo de 2023.- En la celebrada en esta fecha, se da cuenta de la siguiente propuesta de la Tenencia de Alcaldía Delegada de **PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO** relativa al expediente 2022/01304/000028 y a su vista, se aprueba por unanimidad.- CERTIFICO:

LA CONCEJAL-SECRETARIA

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Ayuntamiento de Murcia
Servicio de Personal
Calle Frenería 1
30004 Murcia
T: 968 35 86 00
(C.I.F. P-3003000A)

Ayuntamiento de Murcia

PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO

La Concejala Delegada de Pedanías y Barrios, Recursos Humanos y Desarrollo Urbano, somete a aprobación de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia la siguiente

P R O P U E S T A

Resultando que el "Manual de Buenas Prácticas para prevención del Acoso Laboral" fue aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada con fecha de 13 de Abril de 2018.

Resultando que en el pasado Comité de Seguridad y Salud celebrado con fecha 21 de Marzo de 2023, fue visto de conformidad por la mayoría de los miembros del citado Comité el Borrador del "Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral".

SE ACUERDA:

PRIMERO.- Dejar sin efecto con efectos del día 30 de marzo de 2023 el "Manual de Buenas Prácticas para prevención del Acoso Laboral", aprobado por Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria de fecha 13 de Abril de 2018.

SEGUNDO.- Aprobar el "Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Murcia" con efectos del día 31 de marzo de 2023, que se incorpora como Anexo a este acuerdo.

LA CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO

(documento firmado electrónicamente)

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

AYUNTAMIENTO DE MURCIA

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

2

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

INDICE

1.- Preámbulo…… 5
- 1.1.- Justificación
- 1.2.- Fundamento normativo

2.- Política del Ayuntamiento de Murcia frente al acoso …….. 11
- 2.1.- Declaración de principios: Tolerancia cero frente al acoso
- 2.2.- Principios
- 2.3.- Compromiso del Ayuntamiento frente al acoso
- 2.4.- Responsabilidad institucional

3.- Objetivos del Protocolo…… 14
- 3.1.- Objetivo general
- 3.2.- Objetivos específicos

4.- Ámbito de aplicación del protocolo …… 15

5.- Definiciones…… 16
- 5.1.- Acoso psicológico o moral en el trabajo
- 5.2.- Acoso sexual
- 5.3.- Acoso por razón de sexo
- 5.4.- Acoso discriminatorio

6.- Medidas de actuación y prevención frente al acoso en el entorno laboral …… 22
- 6.1.- Contexto
- 6.2.- La evaluación de situaciones de acoso laboral
- 6.3.- Estrategias de prevención
- 6.4.- Estrategias de sensibilización y formación
- 6.5.- Medidas preventivas o correctivas

7.- La mediación como procedimiento informal de resolución de conflictos …… 26
- 7.1.- Definición y contexto.
- 7.2.- Forma de iniciación y procedimiento

8.- Procedimiento de actuación y respuesta ante las situaciones de acoso …… 29
- 8.1.- Introducción
- 8.2.- Criterios de actuación
- 8.3.- Derechos de las partes
- 8.4.- Garantías del procedimiento
- 8.5.- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso…… 32
  - 8.5.1.- Inicio del procedimiento
  - 8.5.2.-Legitimación
  - 8.5.3.- Contenido
  - 8.5.4.- Valoración inicial de la denuncia
  - 8.5.5.- Constitución del Comité Asesor para situaciones de acoso
  - 8.5.6.- Informe de conclusiones del Comité Asesor
- 8.6.- Información
- 8.7.- Plazo máximo de resolución del procedimiento
- 8.8.- Custodia de la documentación del expediente una vez recaiga resolución firme
- 8.9.- Incumplimiento del deber de confidencialidad

9.- Medidas cautelares …… 40

10.- Denuncias falsas …… 41

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

11.- Seguimiento y control ……..……..…41

Disposiciones adicionales ……..……...…...……...……42
- **Disposición Adicional Primera**
- **Disposición Adicional Segunda**
- **Disposición Adicional Tercera**
- **Disposición Adicional Cuarta**

Disposición transitoria ……..……..……...…..……..43

Disposición derogatoria ……..…….... 43

Disposiciones finales ……..…… 43
- **Disposición Final Primera**
- **Disposición Final Segunda**
- **Disposición Final Tercera**

Anexos ……...…….……..44

Anexo I.- Modelo de solicitud de activación del Protocolo de Acoso.

Anexo II.- Modelo de consentimiento informado para activar el Protocolo de Acoso.

Anexo III.- Modelo de formulario de solicitud para iniciar un proceso de mediación.

Anexo IV.- Reglamento interno del Comité Asesor para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral.

Anexo V.- Compromiso de confidencialidad.

Anexo VI.- Asesoría Confidencial.

Anexo VII - Breve guía para la persona que se siente acosada.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

1. PREÁMBULO:

1.1.- Justificación

El Ayuntamiento de Murcia, con objeto de garantizar la protección de los derechos de las personas legalmente reconocidos y en su compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores comprometidos con el bienestar de sus empleadas y empleados, manifiesta como principio básico, el derecho de las trabajadoras y trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

A tal efecto, esta Corporación se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y en especial, protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer acoso laboral de cualquier índole o naturaleza.

La justificación de este Protocolo se centra en la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, minimizando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. Por ello, resulta necesario tanto enfatizar el rechazo frente a cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso como, de forma coherente, plantear acciones de prevención al respecto.

El Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso responde a varias necesidades y pretende dar cumplimiento a lo preceptuado en la normativa que, con carácter general, se establece respecto de los Protocolos de prevención y actuación ante el acoso que pueda producirse en el entorno laboral.

Además, este texto expresa la voluntad del Ayuntamiento de Murcia de propiciar y preservar la consecución de unos principios o reglas de comportamiento en el desarrollo de su actividad profesional por parte del personal empleado público, al establecer un marco de referencia de tales conductas.

Por último, el Protocolo que se aprueba será de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, ascendentes o descendentes, que tengan lugar en el Ayuntamiento de Murcia y en sus Organismos Autónomos vinculados o dependientes con la finalidad de prevenir las situaciones de acoso que puedan producirse y señalar el procedimiento a seguir frente a las posibles situaciones de acoso que puedan comunicarse en el entorno laboral de la Corporación Municipal.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

1.2.- Fundamento normativo

La Constitución española reconoce como derecho fundamental “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad…” “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo…” (artículo 14); “Todos tienen derecho a la vida y a 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); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (artículo 18.1) “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo” (art. 35.1)

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.

Posteriormente, 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 artículo 95, punto 2º, tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave, los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (art.º 95.2. letra b) y el acoso laboral (art.º 95.2. letra o).

Lo inaceptable de estas conductas es sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Planteamiento que se recoge en el artículo 173 del mismo texto legal, en el que se indica que “con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados 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 un grave acoso contra la víctima”.

Todas estas referencias normativas no hacen sino reflejar una problemática actual, trasladando al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma.

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas estatales y autonómicas, que se enumeran por orden cronológico:

a) La Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad"(artículo 10);"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, "(artículo

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

14);"Todos tiene derecho a la vida y a 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);"Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen"(artículo 18.1); "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"(artículo 35.1);"los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo"(artículo 40.2).

b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y 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".

d) El Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la O.I.T. de 2003.

e) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Capítulo III. Medida para la aplicación del principio de igualdad de trato.

f) La Directiva 2006/54/C, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge las definiciones de acoso y acoso sexual.

g) Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo COM (2007) 686 final, firmado por las organizaciones interlocutoras sociales europeas, que aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo.

h) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.

i) La Ley 7/2007 de 4 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres y de protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia , modificada en su redacción por la Ley 11/2016 de 15 junio, que incluye en su artículo 22.1 el acoso por razón de sexo en el trabajo como cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

j) La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad".

Asimismo, el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.

k) La Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobó y publicó el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, (BOE 1 de junio de 2011).

l) El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social que en su artículo 2.f) define como acoso "toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: “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".

m) 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 que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.

n) 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 que reconoce en su artículo 14.f) como derechos de carácter individual, el derecho "A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos". Asimismo en su artículo 95, punto 2, tipifica como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.).

En coherencia con ello, el artículo 53.4 reconoce como principio ético al que deben ajustar su conducta las empleadas y empleados públicos el de evitar toda actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial, o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

Finalmente, la Disposición Adicional octava del mismo texto legal recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

ñ) La Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. (BOE 10 de diciembre de 2015).

o) El Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial (publicado en el "Boletín Oficial del Estado "de 17 de febrero de 2016), que recoge el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial.

p) Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que considera en su artículo 4.f) Acoso discriminatorio: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

q) Convenio Técnico C190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación R206 de la OIT, ambos del año 2019, en los que se reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, estableciendo un marco común para la acción.

r) Resolución de 8 de abril de 2020, de la Secretaria General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de abril de 2020, por el que se aprueba el protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral en la Administración Regional, negociado con acuerdo el día 25 de noviembre de 2019 en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

s) Guía de Prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región de Murcia.

t) La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Artículos 12 y 13. (BOE 7 de septiembre de 2022).

u) Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, siempre teniendo en cuenta que se trata de guías de buenas prácticas, que sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente y que, a efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en las

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

mismas, es conveniente tener en cuenta su fecha de edición. En concreto, destacamos las siguientes:

- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.
- NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo
- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)
- NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

v) Criterios Técnicos de la ITSS: La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como autoridad central, ofrece estos criterios técnicos con el objetivo de informar sobre determinadas cuestiones relativas a la laboral en el ejercicio de sus funciones. Para el desarrollo de este Protocolo se han tenido en cuenta los siguientes:

- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.
- Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

De conformidad con lo establecido en el marco normativo de referencia, el Ayuntamiento de Murcia reconoce y declara la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición, así como de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de la administración pública y manifiesta como principio básico de actuación el derecho de los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

2.- POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA FRENTE AL ACOSO

2.1.- Declaración de principios: Tolerancia cero frente al acoso

Es compromiso del Ayuntamiento de Murcia la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso en el entorno laboral. El acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una afrenta al trato equitativo y compromete la integridad de las personas. Por este motivo, el Ayuntamiento se compromete a prevenir, identificar y dar respuesta a las conductas de acoso que se detecten a través del compromiso institucional y la promoción de una mayor sensibilización ante este tipo de conductas, así como a establecer principios y procesos de resolución de problemas mediante una intervención temprana.

Esta política de tolerancia cero frente al acoso se aplicará a todo el personal municipal, cualquiera que sea la vinculación del mismo. El Ayuntamiento se esforzará para que todo el personal conozca y colabore en la aplicación y funcionamiento eficaz del presente Protocolo, siendo responsabilidad de todas y todos cumplir las disposiciones establecidas en él.

2.2.- Principios

Considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, el Ayuntamiento de Murcia y sus Organismos Autónomos se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1º.-Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2º.-Todas las conductas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada en ningún caso. En consecuencia, el Ayuntamiento se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

3º.-Las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

4º.- El Ayuntamiento garantiza a su personal el derecho a invocar cualquiera de los procedimientos previstos en el presente Protocolo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una reclamación como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

2.3.- Compromiso del Ayuntamiento frente al acoso

Con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso entre sus empleadas y empleados, el Ayuntamiento de Murcia adquiere los siguientes compromisos:

- Manifestar tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso o comportamiento que pudiera desembocar en esta situación, en cualquiera de sus formas y modalidades, garantizando el derecho de todas las personas a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a disfrutar de su intimidad y libertad sexual.

- Promover una cultura de prevención contra el acoso, formulando estrategias y aplicando programas de información, sensibilización, formación, capacitación, seguimiento, evaluación y ayuda psicológica.

- Dar respuesta a las personas que presenten quejas o denuncias por acoso a través de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo, con el fin de erradicar este tipo de conductas y de evitar su repetición, sin que éstas sientan temor a ser objeto de intimidación o represalia, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extiende por igual, tanto a las personas que formulen una solicitud de intervención como a aquellas otras que faciliten información en relación a estas conductas o situaciones o bien, que presten asistencia, en el marco de este protocolo, de cualquier otro modo. Todo ello sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan a quien considere que ha sido objeto de acoso.

- Asistir y asesorar a las víctimas de acoso, dándoles acceso a los servicios correspondientes para que puedan ser atendidas por las posibles consecuencias originadas por la situación de acoso o derivándolas a servicios externos especializados.

- Salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas que acudan a cualquier tipo de procedimiento establecido en el presente protocolo.

- Instar a las personas a que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

de trabajo hostil, así como promover procesos pacíficos y voluntarios de resolución de conflictos para aquellas situaciones que lo justifiquen.

➢ Promover el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto. En particular, se incluirán en los programas de formación, acciones destinadas a la capacitación especializada de las personas intervinientes en la tramitación del presente Protocolo.

2.4.- Responsabilidad institucional

El presente Protocolo tiene como función esencial el compromiso de prevenir, evitar y erradicar los comportamientos hostiles dentro de la organización municipal. Para lograr esta finalidad, resulta fundamental la implicación institucional a todos los niveles, de modo que el personal responsable orgánico y funcional tiene las siguientes obligaciones:

- Asumir la cultura institucional de respeto a la dignidad de las personas, evitando comportamientos y actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.

- Procurar un entorno de trabajo libre de acoso en las relaciones interpersonales, actuando de una forma adecuada frente a comportamientos irregulares, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que sufren este tipo de actuaciones.

- Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de actuación o competencia.

- Colaborar con las acciones que se desarrollen en el ámbito de este Protocolo y en concreto, en la implantación de las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes.

- Hacer una labor de concienciación, control y seguimiento de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, para prevenir – en el ámbito de su competencia – comportamientos que pudieran derivar en situaciones de acoso para las empleadas y empleados públicos.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

3.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

3.1.- Objetivo general

El Ayuntamiento de Murcia tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente a cualquier conducta constitutiva de acoso laboral. Asimismo, la condición de personal público conlleva la observancia de determinados principios que han de ser atendidos y promovidos por las diferentes personas responsables de los distintos departamentos municipales y sus organismos autónomos.

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación en relación a las situaciones que pueden estar incluidas dentro del concepto de acoso, con la finalidad de evitar este tipo de conductas.

Se trata de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la prevención, detección, atención y protección de las víctimas hasta la sanción de las personas responsables de comportamientos compatibles con acoso laboral, todo ello sin perjuicio de la obligación de poner en conocimiento de la Fiscalía aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de delito.

3.2.- Objetivos específicos.

Este objetivo general puede, asimismo, concretarse en los siguientes objetivos específicos:

1.- Focalizar la actuación municipal en la prevención para actuar de forma temprana y así erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

2.- Establecer un marco de actuación a seguir en caso de conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el entorno laboral de esta Corporación.

3.- Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.

4.- Informar, sensibilizar y formar a las empleadas y empleados municipales en materia de acoso con la finalidad de detectar comportamientos y conductas que puedan favorecer este tipo de conductas.

5.- Garantizar la seguridad, integridad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas. Es un objetivo del Ayuntamiento la aplicación de los mecanismos necesarios para la protección de las posibles víctimas y la adopción de las medidas internas necesarias para proporcionar a las víctimas los recursos donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias devenidas de la situación de acoso que pudiera haber sufrido.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

6.- Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y del análisis de la información que proporcione la aplicación del Protocolo con vistas a mejorar la respuesta y prevención de esta materia dentro del ámbito organizacional.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo será de aplicación a todas las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia y en sus Organismos Autónomos.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo el personal de las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento que presten servicios en las instalaciones municipales, las cuales serán informadas de la existencia de este “Protocolo para la prevención del acoso en el entorno laboral”.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleadas y empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial conforme al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que 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.

En este supuesto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo. Todo ello sin perjuicio de la obligación de poner en conocimiento de la Fiscalía aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de delito.

Este Protocolo constituye el instrumento general de actuación para la totalidad de Concejalías y Organismos Autónomos del Ayuntamiento de Murcia para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral que pudiera producirse en cualquiera de sus centros de trabajo con la finalidad de establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos informales y formales que ayuden a resolver los conflictos en caso de que se produzcan y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

5.- DEFINICIONES

Aunque no existe un concepto normativo único sobre qué se entiende por acoso, podemos intentar una aproximación al mismo, pudiendo considerar acoso cualquier comportamiento o práctica que, por acción u omisión, tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidación, degradante u ofensivo hacia esa persona.

Dada la amplitud del término y de los posibles comportamientos que pueden realizarse con esta finalidad, resulta necesario hacer referencia a la regulación legal que, de los distintos tipos de acoso, se realiza en nuestro ordenamiento jurídico.

5.1.- Acoso Psicológico o moral en el trabajo

La Ley Orgánica 5/2010, del Código Penal, en su preámbulo, considera acoso psicológico o moral "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 u otras que actúan frente a aquélla o aquéllas 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 violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud".

A modo de ejemplo, y sin ser en ningún caso una relación exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional, los siguientes:

a) Dejar a la trabajadora o trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la trabajadora o trabajador se le asignan.

c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

d) Acciones de represalia frente a trabajadoras o trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

e) Insultar o menospreciar repetidamente a una trabajadora o trabajador.

f) Reprender a una persona reiteradamente delante de otras o de sus compañeras o compañeros.

g) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante mentiras.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

i) Aislar a una persona y/o reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeras o compañeros.

j) Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarle y restar o mermar su autoridad, sea cual sea su puesto de trabajo o situación jerárquica.

K) Manipulación de la comunicación o información que se proporciona y que puede resultar perjudicial para el trabajador o para la unidad en la que se trabaja.

A modo de conclusión, el acoso psicológico se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. Es, por tanto, una conducta que tiene como fin la anulación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

+ El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador. También es participe del acoso el que se desentiende de la protección hacia la víctima y tolera que se produzca una situación de estas características.

+Que se hayan causado, o pudieran haberse causado, daños psíquicos a la víctima.

+Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigido a perjudicar la integridad psíquica del empleado.

+Que esta situación no resulte aislada, sino que se haya mantenido en el tiempo.

Además de las conductas descritas con anterioridad, no se permite a los empleados públicos, al personal directivo o de designación política del Ayuntamiento de Murcia, los siguientes comportamientos:

1. Agresiones con medidas organizacionales, tales como la falta de ocupación efectiva, la asignación de tareas sin sentido, degradantes, la ejecución de tareas en contra de su conciencia, o el enjuiciamiento ofensivo del trabajo realizado asiduamente.
2. Aislamiento social. Este tipo de ataques conllevan comportamientos prohibidos como el restringir las posibilidades de relación de la víctima y el aislamiento físico de la misma o incluso de los propios compañeros que la apoyen.
3. Discriminaciones y/o agresiones a la vida privada y personal en los aspectos de capacidades, afiliaciones, origen, ideología, sexo, religión, etc.
4. Violencia física y sexual, incluyendo las amenazas al respecto.
5. Agresiones verbales o gestuales, que impliquen amenazas, insultos, gritos, críticas destructivas y falsedades.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Es responsabilidad de los mandos superiores e intermedios, mantener una actuación proactiva en aras a la solución de posibles conflictos. Asimismo, el personal empleado público es responsable de la buena gestión de los servicios encomendados y procurará resolver los obstáculos que dificulten el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal.

En este sentido, se considera como 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. Sin prejuicio del procedimiento previsto en el presente Protocolo, el Ayuntamiento pondrá en conocimiento de la Fiscalía para su valoración aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de delito.

Por último, debemos hacer referencia a algunas conductas que pueden no tener la consideración de acoso psicológico, pero que implican un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas y que, evidentemente, afectan al ámbito laboral, por producirse en este entorno, influyendo en la organización y en las relaciones laborales. A título meramente indicativo y no exhaustivo, no constituyen acoso psicológico o moral en el ámbito laboral, las siguientes conductas:

• Un hecho violento singular (sin prolongación en el tiempo), como, por ejemplo: una discusión o un mal humor puntual.

• La falta de comunicación del superior respecto de los subordinados, si esta es generalizada en el desarrollo habitual de su trabajo.

• Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo, como un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa, pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.

• La presión legítima de exigir lo que se pacta o de las normas que existan en la organización.

• Un conflicto puntual derivado de hechos ajenos a la organización, como huelgas o protestas.

• Críticas constructivas, explícitas y justificadas.

• Ofensas puntuales y sucesivas realizadas por varios sujetos sin que exista coordinación y que pueden causar daño o menosprecio en la persona que las recibe.

• La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre que sea ejercido con el debido respeto interpersonal.

•El estilo de mando autoritario realizado a la colectividad, de forma generalizada, siempre que no derive en una vulneración de los derechos personales o laborales.

El Ayuntamiento de Murcia adopta el siguiente Protocolo como punto de partida para prevenir y actuar en las situaciones de acoso, incidiendo en la necesidad de promover las medidas preventivas necesarias para evitar que los conflictos que puedan surgir deriven en

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso.

5.2.- Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como "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." Si nos centramos en el entorno laboral, el acoso sexual puede ofrecer, a su vez, las siguientes modalidades:

El chantaje sexual, también conocido como "acoso sexual quid pro quo", en el que la persona acosadora, habitualmente, ocupa un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otras conductas, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual los siguientes comportamientos:

• Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos o proposiciones de carácter sexual.

• Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos o proposiciones de carácter sexual.

El acoso sexual ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición habitual de superior jerarquía o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos:

- **acoso sexual por ambiente sexista**: en el que los favores sexuales no son un objetivo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.

- **y el acoso por atención sexual indeseada**: donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva.

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, los siguientes:

a) Físicos: Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.

b) Verbales: Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuaciones de tipo sexual o abusos verbales deliberados.

c) No verbales: Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos obscenos, observación clandestina de personas en lugares reservados -como sería el caso de

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

los servicios-, uso de imágenes o carteles inadecuados en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables.

5.3.- Acoso por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso por razón de sexo como "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." Si lo centramos en el ámbito del trabajo, el acoso por razón de sexo se produce por comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el entorno laboral.

A título meramente indicativo y no exhaustivo, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso por razón de sexo, los siguientes:

• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr, como por ejemplo: horarios o plazos irracionales a una persona en función de su sexo.

• Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

• Ignorar aportaciones, comentarios o acciones con la finalidad de excluir a esa persona.

• Utilizar humor sexista.

• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido otro sexo.

A efectos del presente Protocolo las previsiones sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente, cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

5.4.- Acoso discriminatorio

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social definen el acoso discriminatorio 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."

La discriminación en el entorno laboral puede producirse de diferentes formas.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Estamos ante una **discriminación directa** cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de afinidad, simpatía, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Sin embargo, se produce una **discriminación indirecta** cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutral, 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.

A modo de ejemplo, y sin tener carácter exhaustivo, se considera que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

•Tener conductas excluyentes por razón de pertenencia a distinta categoría social, raza, origen étnico, sexo, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical de la persona.

• Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por alguno de los motivos señalados anteriormente.

• Ridiculizar a la persona por sus diferencias, especialmente en relación a su raza, nacionalidad, religión u orientación sexual.

• Utilizar el humor para discriminar, especialmente el humor homófobo, lesbófobo o bífobo.

• Menospreciar el trabajo que se ha hecho, por atentar contra la dignidad de la persona atendiendo a motivos discriminatorios o diferenciadores respecto de quien provoca el acoso.

• Ignorar aportaciones, comentarios o acciones con la finalidad de excluir o no tomar en serio a la persona por razón de alguna de las circunstancias señaladas anteriormente.

• El trato desigual basado en la raza, origen étnico, religión, edad, discapacidad, homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.

En relación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudiera sufrir la plantilla del Ayuntamiento de Murcia, se podrá crear la figura de la Asesoría Confidencial. La persona que integra la Asesoría Confidencial tendría encomendadas las labores de asesoramiento e información a las posibles víctimas conforme a lo previsto en el Anexo VI del presente Protocolo.

El Ayuntamiento de Murcia promoverá en su actuación el principio de igualdad de trato, evitando 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.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

6.1.- Contexto

El Ayuntamiento de Murcia deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus competencias, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta naturaleza.

La eliminación de cualquier conducta que pueda suponer acoso en el ámbito laboral requiere que se modifiquen, en general, los patrones de relaciones de poder en la sociedad y, en el ámbito laboral, en particular. Por ello, resulta necesario establecer medidas de prevención para evitar situaciones de acoso en el trabajo.

Siguiendo los principios generales de acción preventiva, que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es, si resulta posible, intentar evitarlo. En caso de que el riesgo no se pueda evitar, es necesario evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, con la finalidad de reducirlo o minimizarlo. El Ayuntamiento de Murcia desarrollará esta acción preventiva frente al acoso en el entorno laboral a través de:

6.2.- La evaluación de situaciones de acoso laboral

Una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele favorecer la aparición de este tipo de situaciones. El primer requisito para prevenir el acoso laboral es un adecuado diseño de la organización encaminado a conseguir que se facilite la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, promoviendo actitudes de cooperación y compromiso.

Con la finalidad de que el entorno de trabajo de cada servicio, departamento u organismo sea el más adecuado, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicosociología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Murcia realizará la evaluación de riesgos de cada centro de trabajo, incluyendo la evaluación de los riesgos psicosociales y asesorará a las Concejalías y Organismos Autónomos en la elaboración de la planificación de actuaciones preventivas que resulten necesarias, en la que se indicarán los plazos, responsables y actuaciones concretas necesarias para minimizar los riesgos detectados.

Las medidas que puede proponer el Servicio de Prevención afectarán de manera directa a la dinámica y organización del trabajo de los distintos Servicios Municipales implicados, por

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

lo que resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto, necesitando de la implicación de los responsables de cada Servicio Municipal.

6.3.- Estrategias de prevención

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales será el encargado de proponer y promover en cada Servicio Municipal, Concejalía u Organismo Autónomo las acciones preventivas necesarias que correspondan en cada caso, siendo los responsables de cada Servicio, Concejalía, Organismo Autónomo o centro de trabajo los encargados de su puesta en práctica.

Asimismo, cada Concejalía u Organismo Autónomo, con la colaboración de los servicios de prevención y de los representantes de los empleados públicos, deben promover y ejecutar programas y acciones específicas dirigidas a:

a) Declarar su compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente protocolo.
b) Fomentar conductas de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
c) Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
d) Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.
e) Proporcionar información sobre la existencia del Protocolo frente al acoso y del lugar en la intranet o web municipal donde lo pueden consultar.
f) Establecer algún sistema dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo a través de un contacto personal, correo electrónico o un teléfono.
g) Proporcionar información sobre el procedimiento que se activa contra o frente al acoso.
h) Informar de la existencia del protocolo para la prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en los manuales o sesiones de acogida.
i) Difundir el Protocolo de forma adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

6.4.-Estrategias de sensibilización y formación

Cada Servicio Municipal, con el asesoramiento y colaboración de la Dirección de Personal y del Servicio de Prevención Municipal, deberá promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

a) Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

b) Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

c) Organizar actividades formativas específicas para los distintos responsables de los Servicios Municipales, órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para los representantes sindicales por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la postura asumida por el Ayuntamiento de Murcia en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso en el entorno laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

d) Integrar el presente Protocolo y los compromisos asumidos en esta materia por el Ayuntamiento de Murcia, de forma transversal, en la formación continua.

e) Difundir información a través de la intranet municipal.

f) Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

g) Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles el Protocolo, las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

h) Informar sobre la existencia de herramientas que pudieran ser utilizadas por las personas que se sienten acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

Las acciones formativas en esta materia serán obligatorias y se realizarán, al menos, una vez para el conjunto de la plantilla del Ayuntamiento.

Las personas que ocupen mandos superiores, intermedios, sean responsables o coordinadores y tengan gente a su cargo y aquellos que formen parte del Comité Asesor deberán obtener formación específica.

Aquellos servicios en los que los trabajadores puedan presentar especial vulnerabilidad por el estilo de mando o situaciones a las que se enfrentan en el cumplimiento de sus obligaciones requerirán acciones formativas diferentes y complementarias.

La oferta formativa deberá tener por objeto no sólo las medidas y derechos relacionados con el presente Protocolo sino también la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la organización a la que pertenecen para la lucha contra todo tipo de actividades de estas características.

En línea con el compromiso de tolerancia cero por parte del Ayuntamiento hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida, con dotación económica suficiente, en la oferta formativa existente dentro del Plan de Formación para los empleados públicos.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

6.5.-Medidas preventivas o correctivas

El Ayuntamiento de Murcia y todos sus empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la intimidad y la debida consideración a su dignidad. Igualmente, constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable del Ayuntamiento el velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos expresados en este Protocolo.

Por ello, el personal responsable de las diferentes unidades administrativas deberá tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su competencia, tomando las medidas preventivas o correctivas que consideren necesarias para evitar conductas que puedan constituir acoso.

A modo enunciativo, que no exhaustivo, podemos señalar las siguientes acciones preventivas o correctivas:

- Modificar la organización del trabajo, enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades según las necesidades del servicio, departamento o centro de trabajo.
- Mejorar el medio ambiente de trabajo, controlando los riesgos previsibles y sobrevenidos y adecuando el ambiente físico a las necesidades que se requieran en cada momento.
- Modificar, o cambiar en la medida de lo posible el espacio de trabajo, estableciendo medidas para evitar riesgos, el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo.
- Racionalizar el tiempo de trabajo, estableciendo pausas y descansos adecuados.
- Suministrar información sobre los procesos de trabajo, informando anticipadamente de los cambios tecnológicos que puedan producirse en la Corporación, servicio o departamento en cuestión.
- Posibilitar la comunicación formal e informal entre los empleados municipales.
- Favorecer la participación y opiniones de los empleados tanto como sea posible en relación a las medidas de organización, en la toma de decisiones y en la metodología de trabajo.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

7.-LA MEDIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

7.1.- Definición y contexto

Las situaciones de conflicto se generan continuamente en la vida social y laboral; son aquellas en las que los intereses de las partes no son coincidentes, pero su satisfacción depende de que las partes adopten mutuamente una solución. Como todo proceso social, el conflicto tiene un inicio, un desarrollo y un final. Para alcanzar soluciones a los conflictos que surjan pueden seguirse distintos procesos, de los cuales, interesa destacar la mediación.

La mediación es un proceso voluntario, un método pacífico para resolver los conflictos, donde la intervención profesional realizada por un mediador -persona neutral e imparcial- tiene como objetivo crear un entorno de confianza, un marco de comunicación entre las personas en conflicto que les ayude a lograr la mejor solución para todos.

El hecho de no acudir a un proceso de mediación viene dado, en la mayoría de las ocasiones porque se desconoce su existencia y las ventajas que puede proporcionar, ya que además de obtener una solución creada por las personas en conflicto, los resultados y soluciones buscadas estarán a la altura de sus expectativas.

Desde un punto de vista preventivo, muchos de los conflictos que surgen en las organizaciones pueden solucionarse acudiendo a esta vía. Aunque no existe normativa legal que señale la obligación del Ayuntamiento de ofrecer procesos de mediación a la plantilla que, eventualmente, hubiera entrado en conflicto con sus compañeros de trabajo, este Protocolo pone a disposición de los empleados públicos la posibilidad de solicitar un proceso de mediación cuando consideren que se encuentran en una situación de conflicto que difícilmente se solucionará por sí solo.

Es necesario advertir que este método de resolución de conflictos es siempre voluntario y que no existe para la plantilla municipal obligación laboral o legal de ningún tipo para que se sometan a un procedimiento de mediación con otros compañeros.

7.2.- Forma de iniciación y procedimiento

El procedimiento de mediación se iniciará presentando una solicitud en la siguiente dirección de correo electrónico: mediacion@ayto-murcia.es

Con esta finalidad, en el Anexo III de este Protocolo se encuentra un modelo de formulario de solicitud para iniciar el proceso de mediación.

Podrán solicitar el inicio de un procedimiento de mediación:

- La persona afectada de modo unilateral o las personas afectadas de mutuo acuerdo.
- La Dirección o Jefatura de la unidad cuando tenga conocimiento de alguna situación que, no siendo acoso, pueda desembocar en un conflicto de estas características.

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

Una vez recibida la solicitud de inicio del proceso de mediación, se designará un mediador imparcial que, tras evaluar la situación, tendrá una sesión informativa por separado con las partes en conflicto y les explicará de forma sencilla todos los aspectos relacionados con el proceso; las partes interesadas podrán preguntar las dudas que tengan al respecto.

Cualquier posible procedimiento de mediación que pueda realizarse entre la plantilla parte de la discrecionalidad del Ayuntamiento de Murcia en su ofrecimiento y de la posibilidad en todo momento por parte de su plantilla de rechazarlo.

Este mismo proceso de mediación puede proponerse una vez solicitada la activación del Protocolo, siempre que el Comité Asesor aconseje una mediación entre las partes, bien por tratarse de un conflicto de intereses distinto al regulado en el Protocolo o porque, aun no habiendo una situación que pueda calificarse de acoso, el hecho de no tratar correctamente el conflicto podría derivar en ello. En este caso, el proceso de mediación no podrá prolongarse más de lo estrictamente necesario desde la designación del mediador.

En todo caso, el procedimiento de mediación queda supeditado al consentimiento previo de ambas partes y no contemplará, salvo consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, las reuniones entre las mismas.

Podrá actuar como mediador en los conflictos, personal propio o externo del Ayuntamiento, con formación específica en la materia.

El perfil requerido para ejercer estas funciones es del de personas en cuya trayectoria profesional se hayan manifestado habilidades sociales, de escucha y de comunicación, e inspiren confianza y respeto, así como habiendo demostrado apoyo, confidencialidad e imparcialidad en sus actuaciones laborales, tanto con sus compañeros de trabajo como con sus superiores jerárquicos.

Podrán optar a esta convocatoria las personas que acrediten preferentemente una licenciatura / grado en derecho, psicología, relaciones laborares o titulaciones similares. Las personas que concurran a la convocatoria se someterán a un proceso de selección, que podrá incluir la superación de una prueba objetiva.

De este proceso, el Ayuntamiento de Murcia dispondrá de una lista de personas, con formación específica en la materia y que le habilitará para tratar con la mayor discreción y diligencia situaciones de este tipo. El Ayuntamiento procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten categorías profesionales y que pertenezcan a ambos sexos.

El Servicio con competencias en Recursos Humanos diseñará los contenidos formativos que deben disponer o recibir las personas que integren la bolsa de mediadores/as, centrados en la especialidad de mediación laboral, cumpliendo con lo establecido en el Capítulo II del Real Decreto 980/2013, de 13 de diciembre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de medicación en asuntos civiles y mercantiles.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

Las personas que actúen como mediadoras podrán proponer y solicitar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al Comité Asesor la adopción de las medidas cautelares y preventivas que consideren oportunas para resolver la situación de conflicto existente.

En el caso de que la mediación hubiese finalizado con acuerdo, éste deberá recogerse de forma clara y comprensible en un acta firmada por ambas partes de la que se entregará un ejemplar original a cada una de ellas. El mediador informará a las partes del carácter vinculante del acuerdo alcanzado y el procedimiento de actuación se dará por finalizado. En caso de que la mediación haya sido propuesta por el Comité Asesor conforme a lo previsto en el Protocolo, el mediador dará traslado al mismo de su informe, en el que dejará constancia de las actuaciones llevadas a cabo, así como del acta de acuerdo entre las partes.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará a cabo el seguimiento de las denuncias que hayan finalizado con acuerdo de mediación, como mínimo durante el primer año, a fin de comprobar su efectivo cumplimiento. Si finalizado este plazo, se comprueba que los acuerdos se han cumplido de forma satisfactoria, solicitará el archivo del expediente al Comité Asesor quien, en su caso, lo deberá ratificar en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud. En el caso de que se aprecie el incumplimiento de los acuerdos en cualquier momento durante el primer año tras el correspondiente acuerdo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales solicitará al Comité Asesor que valore el inicio del procedimiento de resolución formal conforme a lo señalado en el Protocolo.

Cuando las partes no consigan llegar a un acuerdo, se nieguen a realizar la mediación o la persona mediadora aprecie que las posiciones de las partes son irreconciliables o que concurren otras circunstancias que impiden alcanzar el acuerdo de mediación, se dará por concluido este procedimiento. En estos casos, el mediador solicitará al Comité Asesor, la continuación de las actuaciones en el procedimiento. Tales circunstancias deberán recogerse de forma motivada en el informe de mediación.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

8.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO

8.1- Introducción

El presente Protocolo establece un procedimiento común de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquier modalidad de acoso señalada con anterioridad en el ámbito del Ayuntamiento de Murcia y de sus Organismos Autónomos.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva en la organización, pueden producirse ocasionalmente conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo. El procedimiento debe ser ágil y rápido, otorgándole seriedad, credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y salud de las personas durante todo el proceso, especialmente de la persona que se siente acosada.

8.2- Criterios de actuación

Toda actuación relativa al acoso en el entorno laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para las empleadas y empleados municipales afectados. Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo del Ayuntamiento de Murcia o de sus Organismos Autónomos, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

En este contexto, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

-Cualquier persona tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá ponerlo en conocimiento o denunciarlo ante el Ayuntamiento y tendrá derecho a obtener una respuesta, siempre que exista constancia de su denuncia.

- Toda Jefatura de Servicio está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre posibles casos de acoso en el ámbito de su competencia.

- Cualquier empleada o empleado tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios del empleo de datos personales que coadyuven a o fomenten una situación de acoso, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes cuyo contenido pueda resultar ofensivo para la persona o personas implicadas.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

- La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o legales oportunas.

En aplicación de las obligaciones para la coordinación de actividades empresariales establecidas por el R.D 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1º.- Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente a situaciones de acoso.

2º.- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleadas y empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

8.3.- Derechos de las partes

Cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tiene derecho a:

1.-Comunicar los hechos sin temor a ser objeto de intimidación, o a recibir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable; ni a sufrir represalia ni ningún perjuicio por esta razón; sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que pueda tener derecho.

2.-Recibir un trato justo y a ser escuchada, informada y asesorada.

3.-Ser acompañada durante el procedimiento por una persona de su elección, quedando excluidas, para este cometido, las personas que tengan vinculación directa con el conflicto.

4.-Ser objeto de un seguimiento durante todo el proceso con la finalidad de ser protegida y valorar la eficacia y adecuación de las medidas aplicadas.

5.-Recibir, si fuera necesario, atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios del Ayuntamiento o a través de la derivación a recursos externos.

Además de los derechos señalados anteriormente, la persona denunciada tiene derecho a:

1.-Conocer la naturaleza, el alcance y el contenido de la denuncia.

2.-Gozar de la presunción de inocencia.

3.-Ser escuchada y recibir un trato justo.

4.-Participar en el procedimiento.

5.-Defenderse de las acusaciones mediante los medios y pruebas que más convengan a su derecho y defensa.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

8.4- Garantías del procedimiento

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes:

Información: Toda la información referente a este Protocolo será transparente, fácilmente comprensible y fiable con objeto de promover y no obstaculizar su utilización. Las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas durante el transcurso de este procedimiento como de la resolución del mismo.

Diligencia y celeridad: Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible y con total respeto a las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: Se procederá con la máxima discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse 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 por algún delegado de prevención, asesor o letrado a su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. El Ayuntamiento de Murcia velará por el establecimiento de procedimientos de protección adecuados para el tratamiento de las denuncias y para la protección de los datos personales de quienes sean mencionados en la misma. Dichos procedimientos garantizarán la protección – en todas las fases del mismo- de la identidad de cada denunciante, persona afectada y tercero que se mencione en la denuncia.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad: Las personas responsables de tratar las quejas o denuncias y el personal competente que tenga derecho a acceder a la información o intervengan en el procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona que se siente acosada como a la presuntamente acosadora, preservando así su identidad.

Principio de contradicción: Toda persona tiene derecho a ser oído y a un proceso equitativo conforme al cual pueda confrontar la prueba que se presenta contra él; así mismo, se garantiza la audiencia y participación de las partes en el proceso y la utilización de los medios o pruebas que más convengan a su derecho y defensa.

Respeto y protección de la dignidad de las personas afectadas: Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de todas las personas afectadas.

Restitución oportuna de las condiciones laborales a las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento de Murcia deberá restituirle en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, sin que ello suponga perjuicio profesional o menoscabo de su dignidad, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: proceder con discreción es necesario para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse 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. El Ayuntamiento de Murcia adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

Protección y garantía de indemnidad: Se garantiza a quien denuncie, a las demás personas que intervengan en el proceso, o que sean requeridas para colaborar en el mismo que no serán objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución o discriminación sobre sí mismas, sus familiares o bienes. Se prohíbe, expresa y terminantemente, cualquier tipo de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, en los términos previstos en la normativa aplicable.

8.5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

8.5.1.-Inicio del procedimiento

El procedimiento de actuación frente a un posible caso de acoso previsto en el Protocolo se inicia con la presentación de una solicitud de intervención. En el Anexo I de este texto se facilita un modelo de solicitud para iniciar el procedimiento. Este modelo se dará a conocer a toda la plantilla del Ayuntamiento de Murcia y estará accesible en la Intranet corporativa.

Cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso podrá presentarse a través de los siguientes medios:

1º.- Por medios electrónicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 e) de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A tal efecto, el Ayuntamiento habilita la siguiente cuenta de correo electrónico protocoloacoso@ayto-murcia.es cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de quejas o denuncias. A esta cuenta de correo tendrán acceso sólo los miembros permanentes del Comité Asesor. Con el fin de garantizar la confidencialidad

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

de las personas implicadas en el proceso, se designarán un código numérico a cada una de las partes afectadas.

2º.- En sobre cerrado en el Servicio de Personal para su traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o directamente en el Servicio de Prevención señalando en la cubierta "contenido confidencial" y, dentro del mismo, el resto de documentos que se considere necesario aportar, garantizando así la confidencialidad y el sigilo, evitando el mal uso de la información o posible victimización. En este caso, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dará traslado a los miembros permanentes del Comité Asesor para que procedan a la valoración inicial de los datos aportados en la denuncia presentada.

Asimismo, las personas que representen a la plantilla y las personas responsables de los Servicios Municipales podrán comunicar por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales si tienen constancia o indicios de que alguna persona está sufriendo situaciones que pueden ser calificadas de acoso en su entorno laboral. Recibido escrito, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dará traslado del mismo a la persona presuntamente acosada informándole de la existencia de este Protocolo y los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el mismo.

En el caso de que en el transcurso de la realización de una Evaluación de Riesgo Psicosocial realizada de forma anónima se pusiera de manifiesto la existencia de un posible caso de acoso en el que se desconoce a la persona presuntamente acosada, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales valorará las acciones a emprender para favorecer que las personas de aquel servicio conozcan la existencia de este Protocolo y los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el mismo.

8.5.2.-Legitimación

Están legitimados para iniciar el procedimiento de denuncia frente a una situación de acoso:

- La persona afectada o su representante legal.
- La dirección del centro o la Jefatura de la Unidad afectada podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una posible conducta de acoso.
- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en su entorno laboral.
- Los delegados sindicales estarán legitimados en relación con los miembros de su sección sindical.

En cualquiera de los casos en los que la denuncia no fuera promovida por la persona afectada, será necesaria la ratificación de la posible víctima para su oportuna tramitación.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

8.5.3.-Contenido

La denuncia deberá contener, en su caso, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono y dirección de correo electrónico del denunciante.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia a testigos o cualquier otra prueba en que pueda fundarse la pretensión.
- Identificación del presunto acosador.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y persona que sufre el acoso, será requisito indispensable la identificación de la persona o personas que estén sufriendo dicho acoso.
- El consentimiento de la persona afectada en el supuesto de no ser ésta quien formule la denuncia, según modelo que consta en el Anexo II.

La presentación de una solicitud de intervención, mediante denuncia, implica la activación de un procedimiento de instrucción que se regulará en todo momento conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas vigente. En ningún caso se procederá a la tramitación de denuncias anónimas.

En todo momento se observará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. Cualesquiera datos recibidos por los medios anteriores y aquellos que se generen durante el proceso tienen el carácter de datos internos confidenciales. El tratamiento de estos datos se regirá por lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, debiendo cumplir la Política de Seguridad de la Información del Ayuntamiento, según los parámetros del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. Se trata de datos especialmente protegidos, cuyo acceso está muy restringido y son tratados conforme al nivel más alto posible de integridad, confidencialidad y disponibilidad restringida.

8.5.4.- Valoración inicial de la denuncia

Recibida la posible queja, denuncia o comunicación de situación de acoso por cualquiera de los medios señalados anteriormente, ésta será objeto de valoración por los miembros permanentes del Comité Asesor para situaciones de Acoso, cuyo régimen y funcionamiento se regula en el Anexo IV.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XggHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

En el plazo de 10 días hábiles tras la recepción de la denuncia, los miembros permanentes del Comité Asesor realizarán un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso. Si el escrito presentado no reúne los requisitos de contenido señalados en el punto 8.5.3 de este texto, se requerirá al interesado para que, en el plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la denuncia o queja, aquella en la que haya sido realizada la subsanación que permitiría continuar con las actuaciones.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

En función del análisis de la queja o denuncia que se haga, el Comité Asesor emitirá un informe de valoración inicial en un plazo máximo de 20 días hábiles y decidirá, de manera motivada, alguno de los siguientes extremos:

1º. No continuar con la tramitación del procedimiento, por alguno de los siguientes motivos:

· No se han evidenciado comportamientos compatibles con el acoso laboral.

· Por carecer de objeto o inicios suficientes para continuar el procedimiento.

· Existencia de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial. En este caso, se podrá proponer una intervención correctiva que facilite su resolución, pudiendo consistir en un proceso de mediación, arbitraje, conciliación, o la que se estime oportuna, si ambas partes estuvieran interesadas en el mismo.

· Por haber realizado actuaciones de cualquier tipo (conciliadoras, mediadoras, organizativas u otras) que puedan dar por resuelto el contenido de la denuncia presentada, siempre que por parte de la persona presuntamente acosada se proceda a la retirada de la denuncia.

· No es posible continuar con la investigación de los hechos por falta de colaboración.

La decisión de no continuar el procedimiento deberá ser motivada, recogida por escrito en acta y comunicada a las personas implicadas para su conocimiento. En este caso, se dará traslado del informe a la Dirección de Personal para que lo eleve a la Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos, para la aprobación del correspondiente Decreto dando traslado a las partes interesadas en el procedimiento.

2º. Dar traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito y solicitar, si procede, medidas correctoras de la situación.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

3º.- Proponer la admisión a trámite de la denuncia, iniciando la investigación de los hechos y la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo, pudiendo solicitar, si procede, la adopción de medidas correctoras de la situación.

Cualquiera que sea el sentido del informe de valoración inicial se dará traslado del mismo a la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos que dictará la correspondiente resolución mediante de Decreto.

8.5.5.- Constitución del Comité Asesor para situaciones de Acoso

La admisión a trámite de la denuncia implicará el inicio de trámites para la propuesta y constitución del Comité Asesor para situaciones de Acoso con la totalidad de sus integrantes en los términos establecidos en el Anexo IV- iniciando éste la investigación de los hechos denunciados.

Los miembros que formen parte del Comité Asesor, tanto titulares como suplentes, deberán recibir una formación específica para desempeñar sus respectivas funciones.

En el Decreto de constitución del Comité Asesor para Situaciones de Acoso se designará, un Presidente y un vocal-secretario, siendo vocales el resto de los miembros.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Una vez constituido el Comité Asesor se iniciará la investigación y se realizarán las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria necesaria mediante entrevistas a las partes, peticiones de informes y demás elementos de juicio que permitan determinar si se aprecian o no indicios de acoso.

Todos los Servicios Municipales, Organismos Autónomos y Concejalías del Ayuntamiento de Murcia tendrán la obligación de colaborar con el Comité Asesor a lo largo de todo el proceso de investigación.

En el proceso de investigación, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podrá ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. Dichas entrevistas serán realizadas por los miembros del Comité Asesor. En ellas, tanto el

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Letrado, Delegado de Prevención, u otro acompañante a su elección.

De la admisión a trámite de las denuncias por acoso se informará, puntualmente, en las reuniones ordinarias al Comité de Seguridad y Salud, manteniendo la oportuna confidencialidad.

Al término de dicha investigación, el Comité Asesor elaborará un informe de conclusiones.

8.5.6.- Informe de conclusiones del Comité Asesor

Finalizada la investigación, el Comité Asesor, a través de su vocal-secretario, remitirá el informe de conclusiones al Director de Personal para que lo eleve a la Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos, que dictará la correspondiente resolución en forma de Decreto.

El informe de conclusiones del Comité asesor deberá ser evacuado en un plazo no superior a 15 días naturales desde que finalicen las actuaciones que deban llevarse a cabo para esclarecer los hechos y, en todo caso, deberá:

1º.- Archivo de la solicitud, por alguno de los siguientes motivos:
a. Inexistencia de indicios de acoso laboral.
b. Existencia de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial.
c. La no admisión a trámite por el cauce regulado en este protocolo.

Sin perjuicio de que se archive la solicitud por no apreciarse comportamientos considerados como acoso laboral, en el caso de que se detecten otras conductas distintas al acoso pero consistentes en factores de riesgo psicosocial, la resolución propondrá al órgano competente las medidas correctoras oportunas.

2º.- Declarar que se aprecian indicios de acoso laboral y, en consecuencia, ordenar la incoación de un expediente disciplinario.

3º.- Dar traslado al Ministerio Fiscal para su conocimiento si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de alguno de los delitos cometidos por los empleados públicos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes.

4º.- Dar traslado a la Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos, si se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

4.1. Si se aprecia la existencia de faltas tipificadas en la normativa reguladora del régimen disciplinario del personal empleado público distintas al acoso laboral, se comunicarán los hechos al órgano competente por si procede incoación de expediente disciplinario, indicándose en la Resolución el motivo concreto.

4.2. En todos los supuestos anteriores la resolución deberá estar motivada y podrá proponer el establecimiento de medidas correctoras de la situación existente.

La resolución del procedimiento será notificada a la persona presuntamente acosadora y a la persona presuntamente acosada pudiendo recurrirse de conformidad con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

8.6.- Información

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas en el transcurso del mismo.

Asimismo, se informará de los procesos gestionados conforme a este Protocolo en las reuniones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas según las medidas señaladas con anterioridad.

8.7.- Plazo máximo de resolución del procedimiento

El plazo máximo para resolver el procedimiento desde el Decreto de admisión a trámite de la denuncia o queja será de tres meses. Dicho plazo se interrumpirá conforme a lo establecido en el presente Protocolo y en los casos o circunstancias establecidos en la ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas vigente.

No obstante lo anterior, en aquellos casos cuya complejidad lo requiera, el Comité Asesor podrá solicitar -mediante informe motivado- una ampliación del plazo para resolver a la Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos, que resolverá lo procedente en cada caso según las circunstancias y características del conflicto objeto de procedimiento.

El mes de agosto no computará dentro del plazo para resolver el procedimiento ya iniciado mediante queja o denuncia.

8.8.- Custodia de la documentación del expediente una vez recaiga resolución firme

Finalizado el proceso con resolución firme se remitirá el expediente completo al Servicio de Personal para su custodia definitiva.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

La Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos será responsable de la custodia de toda la documentación generada en los procedimientos, incluso de aquella documentación relativa a expedientes generados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Protocolo, velando por la trazabilidad de los procesos y la confidencialidad de la información y documentación que se aporte a los mismos.

8.9- Incumplimiento del deber de confidencialidad

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar indebidamente información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

La Concejalía que tenga asumidas las competencias en materia de Recursos Humanos podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario por el incumplimiento del deber de confidencialidad aplicable a este tipo de procedimiento.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

9.- MEDIDAS CAUTELARES

Para garantizar la protección de las personas afectadas y en cualquier momento del procedimiento, de oficio o a instancia de las personas afectadas, podrá proponerse por el Comité Asesor a la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo y debidamente motivadas para evitar que se mantenga o se agrave la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso.

La Concejalía responsable en materia de Recursos Humanos deberá decidir, mediante Decreto, acerca de la adopción o no de las medidas cautelares en el plazo de 5 días desde la recepción de la propuesta por parte del Comité Asesor. Estas medidas se adoptarán atendiendo a las circunstancias particulares de cada situación.

Respecto a las medidas cautelares adoptadas, la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento se pronunciará sobre las mismas en cuanto a su mantenimiento o extinción; Como medidas cautelares podemos señalar, a modo enunciativo, que no exhaustivo:

- Separación o reasignación de funciones respecto a las partes implicadas en el conflicto.
- Cambiar la ubicación de los puestos de trabajo.
- Reordenar o reducir su/s tiempo/s de trabajo.
- Traslado a otro centro de trabajo.

Pueden proponerse otras medidas cautelares siempre que se argumenten su necesidad y por tanto su motivación, con la finalidad de favorecer un adecuado clima laboral y no se entorpezca la efectividad de la resolución que ponga fin al procedimiento.

En ningún caso, estas medidas preventivas o provisionales adoptadas para evitar mayores consecuencias negativas para la salud de los empleados podrán suponer, para las personas afectadas, un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales ni personales, ni una modificación sustancial de las mismas. Estas medidas se tomarán sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona denunciada.

No se podrán adoptar medidas provisionales que puedan causar perjuicios de difícil o imposible reparación a los interesados o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción, de conformidad con el establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Común vigente.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

10.- DENUNCIAS FALSAS

En atención a las especiales consecuencias de todo orden que puede ocasionar una denuncia sin base o deducida con la sola intención de desacreditar al denunciado u obtener una ventaja o beneficio contra derecho, los responsables de este tipo de denuncias falsas estarán sujetas a la responsabilidad que corresponda, según la naturaleza y aparente gravedad de lo imputado por el denunciante y las repercusiones en la persona del denunciado.

Si del informe de valoración inicial o del emitido con posterioridad, resulta que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá solicitarse a la Concejalía Delegada en materia de Recursos Humanos la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

11.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales registrará los informes de conclusiones y remitirá el Decreto que las acuerde o en cualquier caso, las recomendaciones que se propongan desde el comité y se acuerden por el Servicio de Personal a los titulares de los distintos Servicios Municipales que tengan competencias para realizar las medidas o recomendaciones que se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Servicio Municipal implicado, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

De las actuaciones realizadas por el Servicio Municipal afectado de un caso denunciado en el que se hayan propuesto medidas correctoras y de las acciones realizadas, se informará al Servicio de Prevención Municipal.

Se deberá prestar también una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación de los empleados públicos implicados en un caso de acoso a su puesto, así como en los casos en que su salud se haya podido ver resentida.

El Comité Asesor para situaciones de acoso realizará un informe anual sobre sus actuaciones, indicando los expedientes iniciados, en trámite, en seguimiento o finalizados. Las conclusiones obtenidas en el informe anual serán tenidas en cuenta por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con la finalidad de proponer estrategias y medidas destinadas a prevenir y erradicar el acoso en el Ayuntamiento. La elaboración de este informe se realizará a los solos efectos estadísticos, preservando el anonimato y la confidencialidad de los procesos.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

El procedimiento de actuación previsto en el presente Protocolo es voluntario. En modo alguno, es necesario acogerse al procedimiento articulado en el mismo para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa y / o judicial o para instar el procedimiento de mediación que se señala en el mismo.

Disposición Adicional Segunda

La presentación de demandas o querellas ante la Jurisdicción competente determinará la suspensión del procedimiento establecido en el presente Protocolo, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso el poner en conocimiento del Comité Asesor la adopción de cualquier medida que suponga la judicialización del conflicto.

Si se tuviera la sospecha de que los hechos sobre los que se tiene conocimiento durante el desarrollo del procedimiento pudieran ser constitutivos de delito, éstos se pondrán en conocimiento de la Fiscalía para que pueda ordenar o llevar a cabo las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, conforme a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En ambos casos, esta suspensión no implica necesariamente la de las medidas provisionales y/o cautelares que se hayan adoptado en el procedimiento. Además, seguirán a disposición de las personas implicadas en el conflicto los servicios de apoyo y atención de que disponga el Ayuntamiento.

La citada suspensión del procedimiento se realizará sin perjuicio de la incoación del expediente disciplinario que corresponda; y si del estudio de los hechos se dedujera que estos pueden ser constitutivos de infracción administrativa, se actuará en cumplimiento con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Disposición Adicional Tercera

En cualquier momento del procedimiento, la persona denunciante y/o la persona presuntamente acosada podrá solicitar el archivo de las actuaciones realizadas en aplicación de este Protocolo.

Disposición Adicional Cuarta

Con la finalidad de garantizar el correcto funcionamiento y eficacia real de las disposiciones contenidas en el presente Protocolo, el Comité Asesor pedirá su revisión siempre que haya detectado problemas o deficiencias en su aplicación o interpretación.

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los procedimientos de acoso iniciados mediante la presentación de denuncias con anterioridad a la entrada en vigor de este Protocolo seguirán su tramitación. No obstante, a estos procedimientos de acoso en curso les serán de aplicación las normas establecidas en el presente Protocolo que les resulten pertinentes y no sean incompatibles con las establecidas en la normativa vigente aplicable al caso.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango resulten contrarias o se opongan a lo establecido en este Protocolo y, en particular, el Manual de Buenas Prácticas para la Prevención del Acoso Laboral aprobado en Junta de Gobierno el 13 de abril de 2018.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

En lo no previsto en el Presente Protocolo, pero que resulte pertinente, se aplicará de forma supletoria la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público.

Disposición Final Segunda

En el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Protocolo deberá constituirse el Comité Asesor para las situaciones de acoso, designado al efecto mediante Decreto por la Concejalía Delegada con competencias en materia de Recursos Humanos.

Disposición Final Tercera

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno Local.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

ANEXOS

Anexo I.- Denuncia para la solicitud de activación del Protocolo de acoso.

Anexo II.- Modelo de consentimiento informado para activar el Protocolo de Acoso.

Anexo III.- Modelo de formulario de solicitud para iniciar un proceso de mediación.

Anexo IV.- Reglamento interno del Comité Permanente para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral.

Anexo V.- Compromiso de confidencialidad.

Anexo VI.- Asesoría Confidencial

Anexo VII - Breve guía para la persona que se siente acosada.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

MODELO DE SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

ANEXO I

SOLICITANTE

☐ Persona afectada ☐ Unidad directiva afectada ☐ Representantes de los empleados
☐ Delegado sindical ☐ Delegado de prevención ☐ Otros

TIPOS DE ACOSO

☐ Psicológico ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por razón de la orientación sexual

☐ Otras discriminaciones

DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF

Sexo ☐ H ☐ M

Teléfono de contacto

Correo electrónico

Dirección a efectos de notificación

DATOS PROFESIONALES DEL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo

Concejalía / Órgano

VINCULACIÓN LABORAL

☐ Funcionario/a carrera ☐ Funcionario/a interino ☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal ☐ Estatutario

☐ Funcionario/a en prácticas ☐ Eventual

Escala/categoría

Grupo

Nivel

Tipos de ocupación desarrollada

Cargo

Antigüedad en el puesto

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF | Sexo ☐ H ☐ M | Teléfono de contacto

Correo electrónico

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA EN CASO DE SER DISTINTA AL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo | Concejalia / Organismo

VINCULACIÓN LABORAL

☐ Funcionario/a carrera ☐ Funcionario/a interino ☐ Laboral fijo ☐ Laboral temporal ☐ Estatutario

☐ Funcionario/a en prácticas ☐ Eventual

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XggHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

DOCUMENTACIÓN A ADJUNTAR CON LA SOLICITUD

☐ SI (Especificar) ☐ NO

SOLICITUD

☐ Solicito la activación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Murcia y sus organismos públicos vinculados o dependientes.

*El Anexo II se adjuntará a este documento en el supuesto de que la persona afectada no sea quien formule la Denuncia.

En Murcia a ……. de ……..…….. de ……... .

NIF:
Firma de la persona afectada:

La siguiente solicitud podrá ser presentada en la siguiente dirección de correo electrónico:
protocolo.acoso@ayto-murcia.es

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

INFORMACIÓN SOBRE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

1.-Responsable del tratamiento de sus datos

- **Responsable:** Ayuntamiento de Murcia.
- **Domicilio social:** Glorieta de España, nº 1, 30004-Murcia.
- **Contacto Delegado de Protección de Datos:** dpd@ayto-murcia.es

2.-¿Con qué fines se tratarán mis datos personales?
En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales, sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
- Gestión del Protocolo de prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Murcia y sus Organismos Públicos.

3.-¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?
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.
REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4.- ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos.
Según la Ley 39/2015, el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia 'Ejercicio de derechos de protección de datos'.

5.- Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.
No se realizará ningún tratamiento automatizado respecto de la información que se relacione con esta solicitud.

6.-¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?
Los datos personales proporcionados se conservarán y mantendrán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que sepudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7.- ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Concejalía competente en materia de Recursos Humanos.
Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8.- Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.
Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9.- Fuente de la que procedan los datos
Interesado y terceros.

10.- Categoría de datos objeto de tratamiento.
Datos internos confidenciales. Datos especialmente protegidos.

11.- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.
Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es si no está conforme conel tratamiento que se hace de sus datos personales.

12.- Información adicional.
Pueden consultar la información adicional y detallada de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es, así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.murcia.es

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO DE ACOSO

ANEXO II

Nombre y apellidos de la persona afectada: NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el Ayuntamiento de Murcia y sus organismos públicos vinculados o dependientes y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información contenida en el mismo.

AUTORIZO A

Nombre y apellidos de la persona: NIF:

En calidad de:

□ Representante legal □ Delegado de prevención □ Delegado sindical □ Representante de personal □Otros

A ejercer mi representación para iniciar el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a las situaciones de Acoso en el Entorno Laboral en el Ayuntamiento de Murcia y sus Organismos Públicos vinculados o dependientes.

La presente autorización se circunscribe tanto a la solicitud de activación del protocolo por acoso mediante la formulación de la denuncia prevista en el Anexo I del citado Protocolo como al conocimiento y entrega de la información y documentación necesaria para su puesta en marcha, procediendo con la discreción necesaria respecto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la confidencialidad respecto a la información contenida en el mismo.

En Murcia a …… de ……..…….. de ……... .

NIF: NIF:
Firma de la persona afectada: Firma de la persona autorizada:

*Este documento se adjuntará al anexo I en el supuesto de que la persona afectada no sea quien formule la denuncia.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

INFORMACIÓN SOBRE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

1.-Responsable del tratamiento de sus datos

- **Responsable:** Ayuntamiento de Murcia.
- **Domicilio social:** Glorieta de España, nº 1, 30004-Murcia.
- **Contacto Delegado de Protección de Datos:** dpd@ayto-murcia.es

2.-¿Con qué fines se tratarán mis datos personales?
En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales, sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
- Gestión del Protocolo de prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Murcia y sus Organismos Públicos.

3.-¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?
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.
REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4.- ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos.
Según la Ley 39/2015, el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia 'Ejercicio de derechos de protección de datos'.

5.- Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.
No se realizará ningún tratamiento automatizado respecto de la información que se relacione con esta solicitud.

6.-¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?
Los datos personales proporcionados se conservarán y mantendrán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que sepudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7.- ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Concejalía competente en materia de Recursos Humanos.
Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8.- Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.
Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9.- Fuente de la que procedan los datos
Interesado y terceros.

10.- Categoría de datos objeto de tratamiento.
Datos internos confidenciales. Datos especialmente protegidos.

11.- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.
Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es si no está conforme conel tratamiento que se hace de sus datos personales.

12.- Información adicional.
Pueden consultar la información adicional y detallada de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es, así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.murcia.es

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

MODELO DE SOLICITUD PARA INICIAR UN PROCESO DE MEDIACIÓN

ANEXO III

SOLICITANTE

☐ Persona afectada ☐ Unidad directiva afectada ☐ Representantes de los empleados
☐ Delegado sindical ☐ Delegado de prevención ☐ Otros

OBJETO DE LA SOLICITUD DE MEDIACIÓN

□ Solicitud unilateral del proceso de mediación □ Solicitud de mutuo acuerdo

DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

Nombre y apellidos

NIF | Sexo ☐ H ☐ M | Teléfono de contacto

Correo electrónico

Dirección a efectos de notificación

DATOS PROFESIONALES DEL SOLICITANTE

Cargo/Unidad administrativa

Centro de trabajo | Concejalía / Organismo

VINCULACIÓN LABORAL

□ Funcionario/a carrera □ Funcionario/a interino □ Laboral fijo □ Laboral temporal □ Estatutario
□ Funcionario/a en prácticas □ Eventual

Escala/categoría | Grupo | Nivel

Tipos de ocupación desarrollada | Cargo | Antigüedad en el puesto

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

DATOS PERSONALES DE LA OTRA PARTE EN CONFLICTO

Nombre y apellidos

NIF | Sexo ☐ H ☐ M | Teléfono de contacto

Correo electrónico

DATOS PERSONALES DE OTRA PARTE EN CONFLICTO

Nombre y apellidos

NIF | Sexo ☐ H ☐ M | Teléfono de contacto

Correo electrónico

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA A LA SOLICITUD DE MEDIACIÓN

☐ SI (Especificar) ☐ NO

En Murcia a ..... de ..... de ..... .

NIF:

Firma de la persona que solicita la mediación:

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ ASESOR PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

ANEXO IV

1.-Configuración

Para la puesta en práctica del presente Protocolo, el Ayuntamiento de Murcia constituye un Comité Asesor para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso.

El Comité Asesor para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso se configura como un órgano colegiado de carácter técnico y con competencias específicas para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las denuncias en materia de acoso presentadas conforme a lo descrito en el presente texto.

El Comité Asesor será también un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación de las actuaciones necesarias para promover en el Ayuntamiento de Murcia un entorno libre de acoso. El propio Comité Asesor determinará quienes de sus integrantes serán los impulsores de las medidas anteriormente señaladas.

2.-Composición:

El Comité Asesor para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso está integrado por los siguientes miembros:

1º.- Miembros permanentes del Comité Asesor:

-La Jefatura de Servicio de Salud Laboral.
-La Jefatura de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
-Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (Psicólogo).
-Letrado/a de la Asesoría Jurídica propuesta por la Dirección de los Servicios Jurídicos o Técnico de la Administración General en su caso.

La Presidencia y la Secretaría se distribuirán entre todos sus miembros de forma rotatoria.

2º.- Miembros no permanentes a nombrar tras cada admisión a trámite de denuncia:

- Un/a Delegado/a de Prevención cuyo nombramiento tendrá carácter rotatorio.

Para ello, tras las elecciones sindicales se acordará entre los Delegados de Prevención el orden en el que podrán ser llamados a formar parte de los distintos Comités Asesores que se constituyan con motivo de la admisión a trámite de las denuncias de acoso laboral. Dicho listado ordenado se remitirá al Servicio de Prevención para su conocimiento.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

- Personal Técnico del Servicio de Igualdad para los casos de Acoso Sexual / Por razón de Sexo.

- El Comité Asesor podrá solicitar asesoramiento externo de personas expertas si lo considera necesario, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, siendo remurado dicho asesoramiento.

3.-Designación

La designación de las personas que integran el Comité Asesor y los posibles suplentes se realizará mediante Decreto de la Concejalía Delegada con competencias en Recursos Humanos, debiendo establecer quienes serán los suplentes que sustituirán a los titulares en caso de vacante, enfermedad, incompatibilidad manifiesta o sobrevenida en el transcurso de las actuaciones.

En la designación de los miembros del Comité Permanente se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que lo integran. Los miembros y sus funciones serán fijas.

4.-Funciones de los miembros del Comité Permanente

Las funciones que desempeñan los miembros del Comité Asesor serán fijas.

A la Presidencia del Comité Permanente le corresponden las siguientes funciones:

1.- Ostentar la representación del órgano.
2.- Acordar la convocatoria de las sesiones del Comité y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros, siempre que hayan sido formuladas con la suficiente antelación.
3.- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
4.- Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
5.- Asegurar el cumplimiento de las normas internas de funcionamiento.
6.- Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
7.- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del órgano.

Son funciones de la secretaría del Comité Permanente:

1.- Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del órgano colegiado.
2.- Certificar las actuaciones del mismo.
3.- Garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de acuerdos son respetadas.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023

FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

5.-Régimen de funcionamiento

El funcionamiento del Comité Asesor se ajustará a las normas que regulan el régimen jurídico de los órganos colegiados de las distintas Administraciones Públicas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité Asesor podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como telemática. Cuando las sesiones se celebren a distancia, los acuerdos se entenderán adoptados en la sede del Ayuntamiento de Murcia.

Cuando estuvieran reunidos los miembros del Comité Asesor, o en su caso las personas que les suplan, éstos podrán constituirse válidamente para la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos sin necesidad de convocatoria previa cuando así lo decidan todos sus miembros.

Para la válida constitución del órgano, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, presencial o a distancia, del Presidente y Secretario o en su caso de quienes les suplan y al menos, otro de sus miembros.

En caso de empate en la adopción de los acuerdos, se realizará una nueva votación en la que la Presidencia contará con un voto de calidad. En las votaciones no se admitirá la delegación de voto, el voto anticipado ni la abstención.

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a los miembros y suplentes del Comité Asesor. En el caso de que alguna persona integrante del Comité Asesor estuviera afectada por cualquier causa de recusación o abstención, la Concejalía competente en materia de Recursos Humanos, de conformidad con los trámites legalmente señalados, nombrará a quien le sustituya.

6.-Deber de confidencialidad

Los miembros del Comité Asesor deberán firmar el compromiso de confidencialidad conforme al modelo que se adjunta al Anexo V del presente Protocolo.

Los miembros serán informados de la responsabilidad en que podrían incurrir por el incumplimiento de las obligaciones expuestas en el compromiso de confidencialidad. En cada expediente de acoso figurará la firma de este modelo por parte de todas las personas que intervengan en el mismo.

7.- Disposición final

Este Reglamento Interno de funcionamiento se configura como un conjunto de normas que tienen validez en el contexto para el cual han sido creadas, sin que pueda trasladarse a las relaciones con terceros o fuera del ámbito de competencia del Ayuntamiento de Murcia.

En lo no previsto anteriormente, el funcionamiento del Comité Asesor se regulará conforme a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

ANEXO V

Nombre y apellidos del miembro del Comité Asesor: NIF:

En calidad de:

□ Presidente □ Vicepresidente □ Instructor □ Vocal □ Asesor especial □ Otros

EXPONE:

Que habiendo sido designado por la Concejalía Delegada con competencias en Recursos Humanos del Ayuntamiento de Murcia y como miembro del Comité Asesor para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las quejas o denuncias que, como consecuencia de la activación del Protocolo para la prevención y actuación de las situaciones de acoso en el entorno laboral que pudieran producirse:

ME COMPROMETO A

Respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las distintas fases del procedimiento, asumiendo el compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial de la que pueda tener acceso con motivo del ejercicio de las funciones que me corresponden dentro del Comité Asesor.

La información derivada del ejercicio de estas funciones está considerada como información interna confidencial. El acceso a la misma es muy restringido dentro del propio Ayuntamiento. Este tipo de datos personales tienen la consideración de mayor nivel de confidencialidad. Por ello, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, siendo compromiso explícito el no divulgar, publicar, ceder, revelar, o poner a disposición de terceros cualquier dato relativo al proceso.

- Mantener la confidencialidad de las evaluaciones, discusiones y negociaciones y a no hacer ninguna manifestación respecto a dichas evaluaciones, discusiones y negociaciones, ni a revelar la existencia de las negociaciones y discusiones a terceros.

- Usar la información confidencial de la que tenga conocimiento con el propósito de esclarecer los hechos que dan lugar al proceso y a no enviar información interna confidencial por correo, fax, teléfono, videoconferencia, correo electrónico o cualquier otra forma de transmisión de datos que no sea conforme al tratamiento señalado para estos datos o el procedimiento seguido expresamente por el Comité Asesor.

- Garantizar la integridad y dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Y velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Murcia a …… de …….. de …….. .

NIF: Firma:

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

INFORMACIÓN SOBRE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

1.-Responsable del tratamiento de sus datos

- **Responsable:** Ayuntamiento de Murcia.
- **Domicilio social:** Glorieta de España, nº 1, 30004-Murcia.
- **Contacto Delegado de Protección de Datos:** dpd@ayto-murcia.es

2.-¿Con qué fines se tratarán mis datos personales?
En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales, sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
- Gestión del Protocolo de prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral del Ayuntamiento de Murcia y sus Organismos Públicos.

3.-¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?
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.
REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4.- ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?
Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos.
Según la Ley 39/2015, el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia 'Ejercicio de derechos de protección de datos'.

5.- Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.
No se realizará ningún tratamiento automatizado respecto de la información que se relacione con esta solicitud.

6.-¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?
Los datos personales proporcionados se conservarán y mantendrán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que sepudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7.- ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Concejalía competente en materia de Recursos Humanos.
Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8.- Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.
Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9.- Fuente de la que procedan los datos
Interesado y terceros.

10.- Categoría de datos objeto de tratamiento.
Datos internos confidenciales. Datos especialmente protegidos.

11.- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.
Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es si no está conforme conel tratamiento que se hace de sus datos personales.

12.- Información adicional.
Pueden consultar la información adicional y detallada de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos http://www.agpd.es, así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.murcia.es

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

ASESORÍA CONFIDENCIAL

ANEXO VI

La tramitación de cualquier "denuncia", incluidas las relativas a un posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, seguirán con carácter ordinario el cauce procedimental general previsto para su tramitación recogido en el apartado V del presente Protocolo. Sin embargo, en relación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudiera sufrir la plantilla del Ayuntamiento de Murcia, se podrá crear la figura de la Asesoría Confidencial. La persona que integra la Asesoría Confidencial tendría encomendadas las labores de asesoramiento e información a las posibles víctimas.

1.- Proceso selectivo:

Para la designación de la persona que conforma esta Asesoría Confidencial, el Ayuntamiento de Murcia podrá iniciar una oferta dirigida al conjunto de la plantilla. Podrán optar a esta convocatoria las personas que trabajan para el Ayuntamiento y cuenten con formación de, al menos 100 horas, en cualquiera de las siguientes materias: acoso, acoso sexual, igualdad de trato y oportunidades, no discriminación, así como formación en perspectiva de género. Las personas que concurran a esta convocatoria se someterán voluntariamente a un proceso de selección, que incluirá la superación de una prueba objetiva.

De este proceso selectivo, el Ayuntamiento de Murcia dispondrá de una lista de personas, por orden de puntuación obtenida en este proceso, con formación específica en las materias señaladas con anterioridad y que le habilitará para tratar con la mayor discreción y diligencia situaciones de este tipo. El Ayuntamiento procurará que la lista esté integrada por personas que ostenten distintas categorías profesionales y que pertenezcan a ambos sexos.

El Servicio con competencias en Recursos Humanos diseñará los contenidos formativos que deban recibir las personas que integren la bolsa de asesoras/es confidenciales.

2.- Nombramiento:

La persona seleccionada conforme al procedimiento anterior será nombrada para el ejercicio de las funciones encomendadas en este Protocolo.

La identidad de la persona que forma parte de la Asesoría Confidencial se dará a conocer a todo el personal del Ayuntamiento. La persona que ejerza la función de Asesoría Confidencial podrá solicitar el apoyo y asesoramiento de los Servicios Jurídicos Municipales y/o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Ayuntamiento.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma
Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ

3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg

3.- Inicio o activación de la Asesoría Confidencial:

La “solicitud de intervención” de la Asesoría Confidencial deberá presentarse por la propia persona interesada con carácter voluntario y estará dirigida a la Asesoría Confidencial sin que se requiera de ningún cauce formal para ello. Podrá disponerse por el Ayuntamiento de un buzón o correo electrónico que recepcione este tipo de solicitudes.

Se garantizará el deseo de la presunta víctima de acoso sexual o acoso por razón de géneroque la Asesoría Confidencial sea realizada por una persona de su mismo sexo.

La intervención de la persona asesora habrá de producirse, en todo caso, con carácter previo a cualquier tipo de “denuncia” y finalizará de forma inmediata en cuanto se tenga conocimiento de que la posible víctima ha optado por presentar denuncia interna o legal ante cualquier autoridad competente para su investigación.

4.- Funciones de la Asesoría Confidencial:

La persona que realice las funciones encomendadas a la Asesora Confidencial podrá intervenir únicamente al objeto de proporcionar pautasde actuación a la posible víctima y posibles propuestas de medidas a adoptar por el Comité Asesor para situaciones de Acoso, con la finalidad de que se ponga fin a las posibles situaciones de acoso y evitar que se pueda seguir produciendo un daño en el futuro a la presunta víctima.

La persona que ejerza la Asesoría Confidencial proporcionará a la posible víctima información completa sobre el Protocolo de Acoso de que dispone el Ayuntamiento, los procedimientos que contiene y a los que puede acudir para su defensa. Guardará copia de la información proporcionada a la persona que solicite el servicio y además, ofrecerá una labor de acompañamiento por parte del personal técnico y especializado de que dispone el Ayuntamiento.

En ningún caso la persona designada para realizar las funciones de la Asesoría Confidencial exigirá a la persona presuntamente acosada pruebas demostrativas de los hechos en que basa el acoso ni realizará actuaciones dirigidas a la constatación de esos hechos.

5.- Informe de la Asesoría Confidencial:

La persona asesora, una vez finalizada su labor, remitirá informe al Comité Asesor para situaciones de acoso, con indicación del servicio realizado y de la información proporcionada a la posible víctima.

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Fecha documento: 31 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- CONCEJAL SECRETARIA JUNTA DE GOBIERNO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 31 de Marzo de 2023

Fecha documento: 27 de Marzo de 2023
FIRMADO
1.- JEFE DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, MANUEL SALCEDO ORTIN, a 27 de Marzo de 2023
2.- CONCEJALA DELEGADA DE PEDANÍAS Y BARRIOS, RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO URBANO, AINHOA MARIA SANCHEZ TABARES, a 27 de Marzo de 2023

gcLSOg-XgqHjEgD+ubypO008vbmIlNMmawo9ueQ=
3wX9gMiGxWy7ye+KSBggnjVxYgq*d2HANXcfAVg=

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: http://sede.murcia.es/verifirma

BREVE GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

ANEXO VII

¿Qué puedo hacer si me siento acosado?

Paso 1.- Valorar la situación de acoso.

1º.- Lea bien el Protocolo para diferenciar situaciones de verdadero acoso de aquellas otras que no lo son.

2º.- Vaya anotando las situaciones de acoso que considera estar sufriendo, y trate de diferenciar e identificar las posibles situaciones de verdadero acoso.

3º.- A los primeros indicios, antes de que la situación desemboque en acoso laboral, trate de cambiar impresiones con el presunto acosador.

Paso 2. Solicitar información a la organización:

- Solicite asesoramiento del Servicio de Salud Laboral.

  Correo electrónico: saludlaboral@ayto-murcia.es

- Solicite asesoramiento del Servicio de Prevención Municipal.

  Correo electrónico: serviciodeprevencion@ayto-murcia.es

- Solicite asesoramiento de cualquier Delegado de Prevención.
- Hable de su situación con un responsable superior, si lo considera necesario.

Paso 3.- Iniciar un procedimiento para la resolución del conflicto, que puede ser:

- Un procedimiento informal, a través de una mediación conforme a lo establecido en el Protocolo y cuyo modelo de solicitud se encuentra en el Anexo III.
- Un procedimiento formal, para lo cual deberá cumplimentar el modelo de denuncia del Anexo I del presente Protocolo.