

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

Con la finalidad de evitar las conductas que puedan ser constitutivas del acoso laboral en el ámbito de las relaciones laborales, y en coherencia con la OIT, la OMS y también con el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007, donde se establece la conveniencia de aprobar protocolos que regulen el procedimiento de actuación frente a los supuestos de acoso laboral.

Visto el expediente sobre el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral del Ayuntamiento de Huesca.

Vista la negociación habida en la Mesa General de Negociación y aprobación previa del mencionado protocolo por el Comité de Seguridad y Salud de fecha 22/04/2022.

Visto lo dispuesto en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en 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, 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, la Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal, el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009, las Notas Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 476, 485 y 854, el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, la Orden de 28 de noviembre de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

Visto el Dictamen de la Comisión Informativa de Personas y Organización, de fecha 29/06/2022, que propone por unanimidad, aprobar el mencionado Protocolo.

Por todo ello, el Alcalde, en uso de las facultades que le atribuye el artículo 30.1 de la Ley /1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón,  
**RESUELVE:**

**PRIMERO.** Aprobar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral del Ayuntamiento de Huesca:



PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

### PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE HUESCA

El Ayuntamiento de Huesca elabora el presente Protocolo de actuación ante el acoso laboral con el fin de prevenir conductas, imposibilitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse como acoso en el ámbito laboral; enfatizando su no aceptabilidad, del tipo que sean. En este Protocolo se regulan las acciones de prevención y de sanción cuando se produzcan, siendo el principio general inspirador del mismo el derecho de su personal público a recibir un trato respetuoso y digno.

#### INDICE:

1. Justificación.
2. Referencias normativas.
3. Compromiso.
4. Definiciones y objeto.
  - 4.1. Definición de acoso laboral.
  - 4.2. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.
  - 4.3. Objeto y ámbito de actuación.
5. Procedimiento de actuación.
6. Criterios de actuación.
7. Garantías del procedimiento.
8. Seguimiento y control.
9. Medidas de actuación y prevención del acoso.

#### 1. Justificación.

Con la finalidad de evitar las conductas que puedan ser constitutivas del acoso laboral en el ámbito de las relaciones laborales, y en coherencia con la OIT, la OMS y también con el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo de 2007, donde se establece la conveniencia de aprobar protocolos que regulen el procedimiento de actuación frente a los supuestos de acoso laboral; el Ayuntamiento de Huesca, adquiere el compromiso de asumir de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso o discriminación, así como a sancionar cualquier conducta que lleve a tal situación, estableciendo un marco de actuación inmediata frente a este tipo de conductas.

El abordaje del acoso psicológico en el lugar de trabajo es una obligación básica del empresario que descansa sobre multitud de normativa social y laboral:

Ya, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (art. 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni penas o tratos





PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

inhumanos o degradantes (art. 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art.18). Asimismo, encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

En desarrollo de los anteriores principios de protección encomendados a los poderes públicos en el ámbito laboral, se promulga la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales que en su art. 14 recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que supone la existencia de un deber correlativo del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las administraciones públicas respecto al personal a su servicio.

En consonancia, con el RDL 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que recoge en su art. 4, el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad, a la integridad física y a una adecuada política en materia de seguridad e higiene; el RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, alcanza a tipificar en su art. 95.2, letra o, como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente incluido en la Reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en su preámbulo XI, estableciendo que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional 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 una ampliación del artículo 173, 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 funcional 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».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, 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.





PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con 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, según recoge el RDL 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado; y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

### 2. Referencias normativas.

- Constitución Española
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- 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
- 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
- Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009
- Notas Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 476, 485 y 854.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- ORDEN de 28 de noviembre de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.



## DECRETO Nº: 2911 / 2022

### 3. Compromiso.

Con el objetivo de asegurar el derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, el Ayuntamiento de Huesca se compromete a:

- Garantizar la salud laboral del personal a su servicio.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso psicológico en el trabajo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuales sean sus rangos jerárquicos.
- Concienciar, informar y prevenir el acoso psicológico y las acciones censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra el personal a su servicio en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y asumir todas las medidas adecuadas para protegerles de tal conducta.
- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso psicológico.
- Perseguir y solucionar aquellas situaciones en que se produzca el acoso psicológico.

### 4. Definiciones y objeto.

#### 4.1. Definición de acoso laboral:

A los efectos de este protocolo se toma como referencia la definición de acoso psicológico recogida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publicada en la **NTP 854**. Así, se considera como *"acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"*.

#### 4.2. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.

Basado en la Guía explicativa y de buenas prácticas y en el criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, y en las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Conductas orientativas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.
- Hacer mención de forma despectiva y repetitiva cuestiones relativas a raza o etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Crear ambiente humillante y ofensivo.

En base a todo ello, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan las condiciones contenidas en la definición aportada en este protocolo, incluidos los criterios de reiteración y duración en el tiempo.

b) No tendrán por tanto, la consideración de acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto o más permanentemente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. A no ser que sean siempre los mismos o mismos colectivos.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos estrictamente personales o sindicales.

### 4.3. Objeto y ámbito de actuación:

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso psicológico en el trabajo, en el ámbito del Ayuntamiento de Huesca. Este protocolo será de aplicación a todo el personal dependiente del mismo, de sus Organismos Autónomos Administrativos y de las Sociedades de titularidad municipal.

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

### 5. Procedimiento de actuación:

1. El procedimiento se inicia de oficio cuando se tenga conocimiento de una situación de posible acoso psicológico en el trabajo o a partir de la presentación de un escrito aportado por la persona trabajadora presuntamente acosada o su representante según el modelo recogido en el Anexo I. Se incluye un documento de representación en el Anexo II.

2. El escrito (presencial) o comunicación telemática se dirigirá al responsable del Departamento de Personas y Organización o en su caso a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La Comisión de Prevención y Actuación frente al Acoso Psicológico en el Trabajo, se constituirá para cada proceso abierto por un Coordinador que será designado por Alcaldía que será independiente a los personas trabajadoras implicadas y del servicio donde estos presten sus servicios, por un técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada designado por el Servicio de Prevención, por un técnico del Departamento de Personas y Organización y por dos Delegados de Prevención designados por las organizaciones sindicales. De esta Comisión no podrán formar parte los empleados que incurran en causa de abstención establecida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de Sector Público.

4. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales formará y facilitará información a la Comisión acerca del acoso psicológico en el trabajo.

5. Las centrales sindicales más representativas en el ámbito correspondiente, propondrán un listado de delegados de prevención, con su correspondiente orden de actuación, que puedan participar en la citada Comisión y que será notificado al Área de Personas y Organización que elaborará un único listado definitivo de delegados de prevención, con su orden de actuación, para cada uno de los procesos.

5. El Servicio de Prevención de Riesgos laborales deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

6. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, respeto y participación de todos los implicados, será necesario proceder a entrevistar siempre a las personas afectadas (denunciante y persona denunciada), y asimismo a algunos testigos u otro personal de interés, si lo hubiere y fuera necesario. 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 denunciante como persona presuntamente acosadora.

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

8. En los supuestos en que los hechos denunciados reviertan una especial gravedad a juicio del Departamento de Personas y Organización, con carácter inmediato, se dará traslado de la denuncia a los Delegados de Prevención, pudiendo éste proponer la adopción de medidas organizativas de carácter temporal y excepcional al objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores implicados.

9. En estas entrevistas, tanto el denunciante como la persona denunciada, podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

10. Al finalizar esta fase la Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven, que será firmado por todas las personas que hayan participado en el mismo, y que se dirigirá a la Alcaldía. Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de un mes desde que se presentó la denuncia e incluirá: información sobre las personas que han participado, denuncia, información recopilada, actuaciones llevadas a cabo, conclusiones y medidas propuestas.

11. En dicho informe se podrá contemplar:

Declarar la inexistencia de acoso y el archivo de actuaciones. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

Proponer al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave y aplicar si procede, medidas correctoras de la situación que pueden incluir el cambio de puesto de trabajo.

Si se detecta alguna otra situación distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

12. En el caso de que del informe de valoración resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá a la Alcaldía, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

13. Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo y de la resolución adoptada, se informará a las partes implicadas y al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

14. El acoso es un delito recogido en el artículo 173 del Código Penal. Si de la investigación pertinente realizada se derivara la existencia de acoso laboral, el órgano competente dará traslado de los hechos al Ministerio Fiscal para su conocimiento.

### 6. Criterios de actuación:

1. Cualquier persona empleada pública tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos o del Departamento de Personas y Organización, los casos de posible acoso laboral que conozca.



AYUNTAMIENTO  
DE HUESCA

PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

2. La persona afectada por una situación de acoso laboral podrá denunciarlo ante la Administración y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

3. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

4. La aplicación de este protocolo no impide en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

5. Cuando se produzca un caso de acoso psicológico entre personal de distintos Servicios, el responsable del correspondiente al que este adscrito el empleado que insta la iniciación del procedimiento, se coordinará con el resto de Servicios implicados, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

6. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal público y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación de actividades empresariales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

### 7. Garantías del procedimiento.

1. Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluyendo la presunción de inocencia. 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. Los implicados podrán ser asistidos por un delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

2. Confidencialidad: las personas que 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 o en proceso de investigación, incluyendo la protección de datos según la normativa vigente.

3. Diligencia: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas y nunca sobrepasando el plazo establecido.

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



## DECRETO Nº: 2911 / 2022

5. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Ayuntamiento deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

6. Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

7. Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

### 8. Seguimiento y control

El Departamento de Personas y Organización registrará los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para implementar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Servicio 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 igual forma se dará traslado de las actuaciones llevadas a cabo a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los justificantes de la aplicación de las medidas preventivas establecidas por la Comisión.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación de la persona empleada que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Los datos estadísticos relativos a la incidencia del acoso laboral en toda la organización formarán parte de la memoria anual del Servicio de Prevención.

### 9. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.- Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; debiendo ser aplicadas en toda la organización y por todos los niveles jerárquicos al objeto de integrarlas en la gestión preventiva del Ayuntamiento de Huesca.

2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.- Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto se deberá promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, y atajar los posibles conflictos en su origen.
- 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.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación, bien elaborando documentos divulgativos sobre el riesgo y



AYUNTAMIENTO  
DE HUESCA

PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

las medidas preventivas, haciendo una amplia difusión y/o realizando sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y 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.

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

### 10. Lenguaje inclusivo

En pro de un uso del lenguaje inclusivo, las denominaciones que, en virtud del principio fidelidad a los textos legales de referencia y de manera puntual al principio de economía del lenguaje, usadas en masculino en este Protocolo se entenderán como expresión de todas las razones de género sin distinción.

HASH DEL CERTIFICADO:  
ABC05E21800A0F85D6A48CB80E4D939B1079586A  
10303B11EC2D368BB9C394ED3BD5BA8B915714C

PUJESTO DE TRABAJO:  
Alcalde-Presidente  
Secretario

NOMBRE:  
LUIS FELIPE SERRATE  
JOSE MARIA CHAPIN BLANCO

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de Huesca - <https://sedeelectronica.huesca.es> - Código Seguro de Verificación: 22002IDOC2532729BA5E6C304D83





AYUNTAMIENTO  
DE HUESCA

PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

### ANEXO I MODELO DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

#### DATOS PERSONALES DE LA PRESUNTA VICTIMA:

Nombre y Apellidos				
NIF		Mujer		Hombre
Teléfono:				
Email de contacto:				
Puesto de trabajo:				
Centro de trabajo				
Unidad directiva de la que depende:				

#### DATOS DEL REPRESENTANTE (\*)

Nombre y Apellidos				
NIF				
Teléfono:				
Email de contacto:				

#### DESCRIPCION DE LOS HECHOS:

--

#### DOCUMENTACION ANEXA:

*(\*) En caso de utilización de la figura de representante, será obligatoria la presentación del documento de representación (Anexo II).*

Mediante la presente, solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral del Ayuntamiento de Huesca y firmo la presente.

Localidad y fecha	
Firma de quien presenta la denuncia.	

#### A LA JEFATURA DE SERVICIO DEL DPTO. DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN O UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se le informa, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que los datos personales recogidos en este formulario serán incorporados y tratados por el órgano responsable del fichero al que dirige la presente solicitud, escrito o comunicación para la finalidad derivada de la gestión del procedimiento, actuación o trámite administrativo a que hace referencia su escrito, ante el que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos de la mencionada ley.





AYUNTAMIENTO  
DE HUESCA

PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

### ANEXO II MODELO DE AUTORIZACIÓN DE REPRESENTACION

Yo, D. /Dña. \_\_\_\_\_ con DNI:  
\_\_\_\_\_ y domicilio en  
\_\_\_\_\_.

#### Autorizo a:

D. / Dña: \_\_\_\_\_ con DNI  
\_\_\_\_\_ teléfono \_\_\_\_\_ y  
email \_\_\_\_\_ a efectos de comunicación a:

1. Presentar en mi nombre la denuncia por Acoso Laboral e iniciar así el protocolo de actuación frente al Acoso Laboral del Ayuntamiento de Huesca.
2. Representarme para la presentación de cualquier otra documentación relacionada con este procedimiento de Acoso Laboral, siendo sus datos a efectos de comunicación los siguientes:
  - Teléfono:
  - Correo electrónico
  - Dirección comunicaciones:

Y para que conste así conste a los efectos oportunos, firmo la presente.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

AUTORIZANTE	REPRESENTANTE
Fdo.:	Fdo.:

El presente documento deberá acompañarse de DNI/NIE de quién autoriza y de la persona autorizada.

### A LA JEFATURA DE SERVICIO DEL DPTO. DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN O UNIDAD DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Se le informa, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que los datos personales recogidos en este formulario serán incorporados y tratados por el órgano responsable del fichero al que dirige la presente solicitud, escrito o comunicación para la finalidad derivada de la gestión del procedimiento, actuación o trámite administrativo a que hace referencia su escrito, ante el que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos de la mencionada ley.





AYUNTAMIENTO  
DE HUESCA

PE Personas y organización  
Exp: 12462/2021

## DECRETO Nº: 2911 / 2022

**SEGUNDO.** Comunicar el acuerdo a la Junta de Personal y al Comité de Empresa del Ayuntamiento de Huesca.

**TERCERO.** Remitir esta resolución al Pleno del Ayuntamiento con el fin de que sea ratificada, si procede.

**CUARTO.** Publicar el protocolo citado, en la página web y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Huesca.

Que se dé traslado del presente Decreto a las personas físicas o jurídicas que resulten en él directamente interesadas, y así como a los órganos y departamentos de este Ayuntamiento que con el mismo se hallen relacionados.

Huesca, en la fecha de la firma electrónica

EL ALCALDE

ANTE MÍ,  
EL SECRETARIO GENERAL

