Elaborado por: SERVICIO DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL Fecha: 20/12/2020	Revisado por: Javier Tricas Lamana Fecha: 20/01/2021	Aprobado por: Concejal Delegado de Personal. Fecha: 27/01/2021
Firma	Firma	Firma

☑ Procedimiento 1303

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA INTERNA Y ACOSO EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1.-Preámbulo

2.-Objeto

3.-Alcance

4.-Documentación y normativa de referencia

5.-Definiciones

6.-Realización

- 6.1.Inicio del Procedimiento
- 6.2.Fase Previa
- 6.3.Fase de Desarrollo
  - 6.3.1. Constitución de la Comisión de Riesgos Psicosociales
  - 6.3.2.Investigación
  - 6.3.3. Elaboración del Acta de Conclusiones
  - 6.3.4. Información
  - 6.3.5. Denuncias falsas
- 6.4. Seguimiento y control

7.- Medidas de actuación y prevención de la violencia en el trabajo.

- 7.1. Evaluación y Prevención de situaciones de violencia en el trabajo.
- 7.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

8.- Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del PPRL-1303

- 8.1. Criterios
- 8.2. Garantías que debe cumplir el Procedimiento

9.- Responsabilidades y funciones

10.- Anexos

- -Anexo I Comisión de Riesgos Psicosociales:
  - -Composición
  - -Régimen de funcionamiento
  - -Actas de Conclusiones
- -Anexo II Conductas que son o no son acoso laboral
- -Anexo III Modelo de solicitud de denuncia por violencia en el trabajo

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR

1.- Preámbulo

El Ayuntamiento de Zaragoza tiene como objetivo general prioritario alcanzar la más alta cota posible en la seguridad y salud de sus empleados públicos, que son su recurso más importante. Es responsabilidad de todas las Áreas, Departamentos y Servicios y de los empleados municipales que los integran el cumplimiento de los elementos que componen el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza.

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

Entre la normativa que desarrolla los principios establecidos en el párrafo anterior, La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, tipifica como falta disciplinaria muy grave, en el articulo 95.2, entre otras conductas, el acoso laboral.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente 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, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas 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 laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad".

En virtud de esos derechos, el Ayuntamiento de Zaragoza declara que cualquier tipo de violencia en el trabajo, incluido el acoso laboral, supone un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar esas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Cualquier persona que preste sus servicios en este Ayuntamiento, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática de la violencia en el trabajo.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Zaragoza y la representación de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir cualquier situación de violencia en el trabajo, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad.

2.- OBJETO

Prevenir, identificar y evaluar las posibles situaciones de violencia en el trabajo, incluido el acoso laboral, en el marco de la prevención de riesgos laborales, así como establecer las pautas de actuación a seguir ante cualquiera de estas situaciones.

3.- ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a la totalidad del personal municipal. Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento de Zaragoza, empresas colaboradoras, sociedades y patronatos municipales, serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente a la violencia y acoso laboral. Cuando se produzca un caso de este tipo entre empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de Coordinación Empresarial establecidos.

4.- DOCUMENTACIÓN Y NORMATIVA DE REFERENCIA

- Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Zaragoza
- Constitución Española (Artículos 10,14,15,18, 40.2).
- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y reformas posteriores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio de modificación del Código Penal.
- Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 40/2015 de 1 de Octubre, Ley de Régimen Jurídico del sector Público.
- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaria 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.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo nº 69/2009.
- Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012). Anexo IV.
- 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).
- NTP 854: Acoso Psicológico en el trabajo: Definición.
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.
- NTP 476: "El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing.
- Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo (26 de Abril de 2007).

5.- DEFINICIONES

Violencia en el trabajo: Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Este procedimiento incluye específicamente la violencia interna o violencia tipo III, en la que la persona causante del hecho violento pertenece a la empresa, se realiza con motivo o en relación con el trabajo y la víctima es un trabajador de la misma.

Acoso psicológico/mobbing en el trabajo: Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica), sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo para la salud.

Para referir una situación de acoso laboral es necesario constatar una serie de condiciones básicas:
Intensidad en las acciones, es decir, conductas amenazantes, abusivas o acosantes, que son susceptibles de violentar e intimidar a quien es objeto de las mismas.
Repetición sistemática de dichas conductas, por tanto, cierta frecuencia en la aparición.
Exposición en el tiempo o duración prolongada.
Focalización de las acciones hostiles en una persona o grupo.
En el Anexo II se incluye una relación de conductas de acoso, que puede servir de referencia para una mayor clarificación.

Acoso discriminatorio: Se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las 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 ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Niveles de acoso:

- Descendente: cuando la persona que acosa está por encima en el nivel jerárquico de la empresa (jefe/a, director/a etc.) con respecto a la persona acosada.
- Horizontal: cuando la persona que acosa y la víctima pertenecen al mismo nivel jerárquico (compañero/a de igual rango, por ejemplo).
- Ascendente: cuando la persona que acosa pertenece a un nivel jerárquico inferior a la persona acosada.

No tendrán la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral, pero no puede considerarse mobbing si no reúne las condiciones de la definición.

- 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.

- Puede tratarse de auténticas situaciones de "maltrato psicológico en el trabajo", similares a las incluidas en el mobbing, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas, deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa de cada organización, pero no como mobbing por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones fundadas por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Riesgos Psicosociales: aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

6.- REALIZACIÓN

6.1 Inicio del Procedimiento

Ante una posible situación de violencia o de acoso en el trabajo, el procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de denuncia en el Servicio de Prevención y Salud Laboral. En el Anexo III se incluye un Modelo de denuncia, que estará disponible en la pagina web del Servicio de Prevención y Salud Laboral.

La denuncia podrá ser de forma verbal o escrita. Si fuese verbal, la persona denunciante deberá ratificarlo por escrito. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

La denuncia podrá ser formulada por:

- La persona presuntamente acosada.
- La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
- Cualquier empleada o empleado público de forma motivada. En este caso la presunta víctima deberá ratificarla.

6.2 Fase Previa

Los Técnicos del Servicio de Prevención y Salud Laboral realizarán un primer análisis de los datos disponibles. Este proceso deberá desarrollarse con rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados. Se podrá entrevistar a la persona o personas denunciantes y denunciadas y a aquellas otras que se considere oportuno.
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.

Al finalizar esta indagación previa se podrá adoptar una de las siguientes decisiones:

1. No admitir a trámite la denuncia si se considera que la situación denunciada no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, se remitirá un escrito a la persona denunciante informándole de los motivos por los que no se continua con el proceso.
2. Si se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal o de otras situaciones de riesgo psicosocial no incluidas en este Procedimiento, se podrán proponer aquellas medidas correctoras o preventivas que se estimen convenientes para la resolución del problema.
3. Admitir la denuncia y continuar la tramitación del Procedimiento en el caso de presunción y/o indicios de posible violencia o acoso en el trabajo, convocando a tal efecto a la Comisión de Riesgos Psicosociales.

Como consecuencia de las actuaciones llevadas a cabo en la Fase Previa de este procedimiento, se podrá proponer de manera motivada a Relaciones Laborales la aplicación de las medidas cautelares necesarias.

6.3 Fase de Desarrollo

6.3.1 Constitución de la Comisión de Riesgos Psicosociales

Si de la Fase Previa se deriva que existen indicios de una posible situación de violencia en el trabajo, se convocará la Comisión a la mayor brevedad posible, en los términos establecidos en el Anexo I.

Serán de aplicación a los miembros de dicha Comisión las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.3.2 Investigación

La Comisión valorará la documentación existente y se reunirá por separado con las partes implicadas, denunciante y denunciado, podrá realizar también consultas con los responsables de los centros o servicios afectados, así como realizar entrevistas a testigos u otras personas de interés si se considera necesario. La comparecencia de las partes implicadas es obligatoria. Las personas citadas, están obligadas al deber de veracidad en su declaración y de sigilo por lo que se cumplimentara un documento de confidencialidad.

Durante todo el Procedimiento tanto la persona que presenta la denuncia como la persona denunciada, pueden ser acompañados por un representante sindical.

Todo el proceso de investigación se realizará garantizando la confidencialidad de todas las personas que intervienen en el mismo. Se elaboraran actas de las distintas reuniones mantenidas por la Comisión de Riesgos Psicosociales, que se incorporarán al expediente.

6.3.3 Elaboración del Acta de Conclusiones

Finalizada la investigación, la elaboración y comunicación del Acta de Conclusiones se llevará a cabo en el menor tiempo posible, garantizándose la mayor agilidad en todo el proceso. El Acta de Conclusiones, recogerá: el origen de las actuaciones, principales hechos, resumen de los argumentos planteados por las partes y las conclusiones.

Entre las posibles conclusiones se encuentran:

- No se acreditan evidencias de violencia en el trabajo, por lo que se procederá al archivo del expediente.
- Si se detecta alguna situación distinta a la de violencia en el trabajo, se podrán proponer las medidas correctoras o preventivas que se estimen convenientes.
- Si se estima que se trata de una situación de violencia en el trabajo, se propondrán medidas correctoras de la situación y se comunicara al Servicio de Relaciones Laborales para la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.3.4 Información

El Acta de Conclusiones se remitirá a las partes implicadas, a la Jefatura de Servicio correspondiente y al Servicio de Relaciones Laborales, para que éste proponga la resolución del expediente disciplinario correspondiente, si procede.

Así mismo se elaborara un Informe de Conclusiones en el que se recogerán las conclusiones y las medidas preventivas derivadas del procedimiento, este documento se entregará a los Delegados y Delegadas de Prevención que lo soliciten.

Se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas implicadas.

6.3.5 Denuncias falsas

En el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este Procedimiento, o que los datos aportados o los testimonios sean falsos, se comunicará al Servicio de Relaciones Laborales para la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.4 Seguimiento y control

Las Actas de Conclusiones se registrarán en el Servicio de Prevención y Salud Laboral. La Jefatura de Servicio correspondiente remitirá por escrito al Servicio de Prevención y Salud Laboral en un plazo no superior a quince días la planificación de las medidas preventivas que se deriven de la misma. Las Delegadas y Delegados de Prevención serán informados de estas medidas.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Riesgos Psicosociales, para ello contará con el apoyo de los/las responsables de los Centros y Servicios que tengan competencias para aplicar las medidas que se hayan establecido en las Actas de Conclusiones.

En el caso de que de las conclusiones del Procedimiento se derive la tramitación de expediente disciplinario, el Servicio de Relaciones Laborales informará a la Comisión de Riesgos Psicosociales de las medidas adoptadas.
Se deberá prestar también una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado o empleada pública que haya estado de baja laboral después de la solicitud de intervención por una situación de violencia en el trabajo.
Para garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de violencia en el trabajo, la Comisión de Riesgos Psicosociales podrá proponer con carácter preventivo y debidamente motivadas las medidas cautelares que estime adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios en cualquier fase de este Procedimiento.

7. Medidas de actuación y prevención de la violencia en el trabajo

La actuación preventiva frente a las situaciones de violencia en el trabajo debe plantearse en dos niveles:

7.1-Evaluación y Prevención de situaciones de violencia en el trabajo

Mediante un adecuado diseño de la organización tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales. Este diseño debe se complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos, para ello la acción preventiva deberá contemplar 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 un adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general).

7.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

Para la mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario desarrollar estrategias preventivas especificas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de violencia en el trabajo.

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

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para resolución de los mismos.

- 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.

- Difundir información relativa a la violencia en el trabajo a través de la intranet municipal y otros medios de comunicación.

- Elaborar documentos divulgativos de prevención de la violencia en el trabajo, sus riesgos y medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

- Proporcionar información de la existencia de este procedimiento, con una difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

- Establecer un sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

8.- Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del PPRL-1303

8.1 Criterios

Cualquier trabajador/a municipal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible violencia laboral que conozca.
Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de violencia laboral en el ámbito de su competencia.
La aplicación de este Procedimiento no deberá impedir la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

8.2. Garantías que debe cumplir el Procedimiento

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Las actuaciones y 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.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el Procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben trasmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.
- Diligencia: la investigación y la resolución sobre la denuncia presentada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el Procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad: el Procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos las personas que intervengan en el Procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Protección de la salud de las víctimas: el Ayuntamiento de Zaragoza deberá adoptar medidas para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación en cualquier momento del proceso.
- Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Procedimiento se regirán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

9- Responsabilidades y funciones

Jefatura del Servicio de Prevención y Salud Laboral. Es la responsable de la coordinación, revisión y aprobación del procedimiento. Debe supervisar y coordinar las acciones de información y formación necesarias para la implantación del procedimiento. Debe establecer las actuaciones preventivas necesarias para la resolución de los casos de violencia en el trabajo.

Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención y Salud Laboral. Son responsables de la identificación de los factores de riesgo psicosociales y de la propuesta de acciones correctoras, en el caso de que se evidencien dichos riesgos.

Personal sanitario de la Unidad de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención y Salud Laboral. Son responsables de identificar los daños para la salud derivados de los factores de riesgo psicosocial .

Delegados de Prevención en la Comisión de Riesgos Psicosociales del Procedimiento. Son responsables de vigilar y controlar la eficacia de las medidas adoptadas.

El Jefe del Servicio de adscripción del trabajador denunciante. Es responsable de la organización del trabajo en su estructura, la información interna y la gestión. Debe velar porque los factores organizacionales del trabajo no representen un riesgo laboral para los trabajadores municipales. Debe adoptar las acciones correctoras propuestas por el Servicio de Prevención y Salud Laboral, para prevenir y evitar los posibles casos de violencia en el trabajo y aquellas otras acciones que en su caso determine el Servicio de Relaciones Laborales.

Regimén Interior. Debe coordinar e implantar procedimientos específicos de resolución de los casos contemplando cuantas medidas sean necesarias desde el punto de vista organizativo y de régimen interior tendentes a prevenir, evitar y actuar ante los casos de violencia en el trabajo.

Relaciones Laborales. A la vista de las conclusiones puestas de manifiesto en el Acta de Conclusiones se considerará la propuesta de incoación de expediente disciplinario.

Delegados de Prevención y Representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud. Estarán informados de los procedimientos existentes, así como de los procedimientos en curso de elaboración. Serán informados de los resultados de cuantas actuaciones sean llevadas a cabo por parte de los servicios municipales. Velarán por el cumplimiento de las medidas correctoras previstas en todas las fases de actuación.

10.- Anexos

Anexo I

Comisión de Riesgos Psicosociales

1. Composición
- Jefatura de Servicio de Prevención y Salud Laboral, o persona en quién delegue
- Técnicos del Servicio de Prevención y Salud Laboral, preferentemente especialistas en Ergonomía y Psicosociología Aplicada
- Delegados y Delegadas de Prevención.

2. Régimen de funcionamiento
- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- Las disposiciones recogidas en el presente Procedimiento.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Serán de aplicación a los miembros de dicha Comisión las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. Acta de conclusiones/recomendaciones, debe incluir la siguiente información:
- Composición de la Comisión de Riesgos Psicosociales.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones, testimonios, pruebas, valoración, resumen de los hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Anexo II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas 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.

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.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo

Anexo III

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

☐ Persona Afectada ☐ Recursos Humanos ☐ Otros

☐ Delegados/as de Prevención ☐ Servicio Afectado

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Vinculación laboral

☐ Funcionario/a ☐ Laboral ☐ Interino/a

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ SI (especificar) ☐ No

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del Procedimiento de Actuación frente a Violencia en el trabajo

LOCALIDAD Y FECHA FIRMA