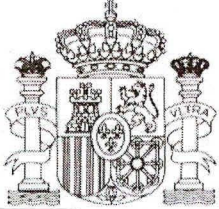


**DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA  
CUERPO NACIONAL DE POLICÍA**

**ORDEN  GENERAL**

ORDEN del **22 de julio de 2013**

Núm **2.018**

DEN GENERAL ORDEN GEN

ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN GENERAL ORDEN

-o0o-

**RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA, DE 10 DE JULIO DE 2013, POR LA QUE SE DISPONE LA ADAPTACIÓN AL ÁMBITO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA DEL "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO"**

La Constitución Española reconoce, como fundamentos del orden jurídico y la paz social, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, así como el libre desarrollo de la personalidad. Asimismo, el artículo 14 de la Carta Magna previene que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 15 establece que 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, y el artículo 18.1 de la Carta Magna garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

A nivel de régimen estatutario de los trabajadores públicos, la defensa de estos principios ha sido asumida en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo al régimen disciplinario de dicho personal, que establece como falta muy grave el acoso laboral, así como en Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, que prevé en su articulado una infracción análoga.

Del mismo modo, estas conductas han sido proscritas en la reforma del Código Penal, operada a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que señala 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, planteamiento que se recoge en el artículo 173.1 del citado Código Penal.

En el ámbito europeo, son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, destacando la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, sobre la materia, 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 dichas conductas ocasionan.

Teniendo en consideración el marco normativo referenciado y en el contexto de este protocolo, deben tenerse en cuenta los criterios a los que debe ajustarse la actuación y las garantías del procedimiento recogidos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que aprobó y publicó el Acuerdo 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, estableciendo el mandato a todos los Departamentos Ministeriales y organismos públicos de la Administración General del Estado, de la adaptación de dicho Protocolo a su ámbito interno, así como su difusión en el ámbito de cada departamento.

La citada Resolución igualmente prevé que la adaptación deberá respetar, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo, e identificar con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la unidad responsable de su recepción y tramitación.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado segundo del Preámbulo de la mencionada norma, fue dictada la Resolución del entonces Director General de la Policía y de la Guardia Civil, de fecha 28 de julio de 2011, que aprobaba la adaptación del referido Protocolo, y su incorporación a la normativa estatutaria del personal de este Centro Directivo. No obstante, su ámbito subjetivo de aplicación se extendía exclusivamente al personal funcionario y laboral incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público, con destino en la Dirección General de la Policía.

Sentado lo anterior, la necesaria acomodación de la normativa de la Corporación a las actuales circunstancias socio-laborales, hace conveniente afrontar la redacción de un nuevo Protocolo de adaptación al ámbito del Centro Directivo, que contemple la inclusión de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía en su ámbito de aplicación, así como el abordaje de otros aspectos que en la mencionada Resolución no fueron tratados.

Por todo ello, y una vez informadas las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de actuación de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial (personal policial) y de la Comisión Nacional de Riesgos Laborales (empleados públicos no policiales), esta Dirección General acuerda aprobar la presente Resolución, por la que se dispone la adaptación al ámbito de la Dirección General de la Policía del "Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado", en los términos que seguidamente se expresan:

## **II. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.**

De conformidad a lo establecido en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como "acoso moral o psicológico en el trabajo" (en su terminología inglesa, "mobbing"). Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la "violencia psicológica en el trabajo", en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como 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 aquella 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. En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

Con independencia de las conductas reflejadas en el **Anexo II del presente protocolo**, en el que se incluye una relación de conductas típicas de acoso, y otras que no lo son, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno, no tendrán la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- I. 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.
- II. 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 aquél, 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 propia 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.

- III. 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.

### III. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de esta Resolución es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Dirección General de la Policía.

En todo lo no previsto en este Protocolo, deberá estarse a lo dispuesto en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprobó y publicó el Acuerdo 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.

El Protocolo establecido por la presente Resolución será de aplicación tanto a los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, como al personal funcionario y laboral, incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, con destino en la Dirección General de la Policía.

### IV PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

#### 4.1. Primera fase.

##### 4.1.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un **escrito de denuncia** por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en la Unidad en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de las Unidades que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la Dirección General de la Policía estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el **anexo III** se incluye un **impreso-modelo** de denuncia al respecto, que estará accesible en la página web del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en la Intranet corporativa.

El escrito o comunicación de denuncia deberá dirigirse al Director General de la Policía, como órgano superior de personal del Centro directivo. La Unidad policial receptora de aquélla anticipará por vía telemática (fax o correo electrónico), el escrito o comunicación de denuncia. La Unidad tramitadora será la Subdirección General de Recursos Humanos, cuya Secretaría General se encargará de impulsar el procedimiento.

El titular de la referida Subdirección General, tras un análisis de los datos objetivos y previamente conocidos sobre el asunto, deberá:

- Inadmitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este Protocolo.
- Iniciar la tramitación del asunto según lo previsto en este Protocolo.

##### 4.1.2. Indagación, Informe de valoración inicial y adopción de la decisión correspondiente.

Si el titular de la Subdirección General de Recursos Humanos considera procedente admitir a trámite la denuncia, ordenará que se practiquen las diligencias de indagación pertinentes, que en todo caso habrán de incluir la declaración de la persona denunciante así como de la presuntamente responsable del acoso. Diligencias que concluirán con un **Informe de valoración inicial** que deberá ser emitido por la **Secretaría General** del Órgano Central o de la Jefatura Superior de Policía donde esté adscrita la víctima. Dicho Informe deberá ser elaborado en el plazo máximo de 15 días desde que la denuncia tuviere su entrada en el ámbito de la Dirección General de la Policía.

Si la persona denunciada es titular de uno de los órganos anteriormente citados, la elaboración del informe de valoración inicial, será realizada directamente por la Subdirección General de Recursos Humanos.

Si así lo requieren, tanto denunciado como denunciante, podrán ser asistidos por algún delegado de prevención a lo largo del procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

A la vista del informe de valoración inicial, **el Subdirector General de Recursos Humanos**, previa audiencia de la persona denunciante y la presuntamente responsable del acoso, adoptará la decisión correspondiente, debiendo optar por una de las siguientes alternativas:

- a. Archivar la denuncia de forma motivada. Previo a este archivo, el Subdirector General de Recursos Humanos, solicitará del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la elaboración de un informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso. Dicho informe, deberá ser remitido en el plazo de 15 días naturales, a la vista del cual, el Subdirector General de Recursos Humanos acordará lo procedente.
- b. Proponer la incoación de un expediente disciplinario por otra causa distinta de acoso laboral, si así se dedujese de las indagaciones efectuadas.
- c. Proponer la incoación de expediente disciplinario, si existen indicios claros de acoso laboral
- d. Remitir lo actuado a la instancia competente, si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes.
- e. Trasladar el informe de valoración inicial al Comité Asesor para situaciones de acoso, constituido al efecto, si solamente hay presunción/indicios posibles de acoso laboral.

#### **4.2. Segunda fase.**

##### **4.2.1. Constitución del Comité Asesor.**

La aceptación de las conclusiones del informe inicial por el que se determine que existe presunción de acoso motivará que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles desde la adopción del acuerdo por el Subdirector General de Recursos Humanos, en los términos y con la composición establecidos en el **Anexo I**, a cuyo cargo correrá la práctica de la investigación.

Sus miembros serán nombrados por el Subdirector General de Recursos Humanos, debiendo ser designado uno de aquellos como instructor.

##### **4.2.2. Investigación.**

El Comité Asesor, a la vista del Informe de valoración inicial, puede optar por las siguientes alternativas, todo ello en un informe de conclusiones:

- a. Dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.
- b. Continuar el procedimiento, por considerar necesaria la práctica de información complementaria. En este supuesto, el instructor realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria, y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral. Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

El plazo para recabar la información y elaborar el informe correspondiente será de quince días naturales, prorrogable por otros quince con autorización previa del Comité Asesor

- c. Todos los miembros del Cuerpo Nacional de Policía así como los empleados públicos adscritos a las distintas unidades de la Dirección General de la Policía, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el procedimiento de investigación.

##### **4.2.3. Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.**

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el Informe de conclusiones al Subdirector General de Recursos Humanos, el cual, a la vista del informe, ordenará elaborar la **propuesta de resolución** que será remitida al presunto autor de la conducta de acoso, así como a la

presunta víctima, para que, en el plazo de quince días naturales, aleguen lo que a su derecho estimen conveniente.

Transcurrido el citado plazo, y a la vista del contenido del Informe de conclusiones del Comité Asesor y las alegaciones de las partes, **el Subdirector General de Recursos Humanos resolverá** lo siguiente:

- a. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b. Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- c. Remitir lo actuado a la instancia competente, si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes.
- d. Proponer las acciones correctoras que procedan, si se detectara una situación anómala distinta a la de acoso, que pongan fin a la situación producida; promoviendo, en su caso, el expediente correspondiente.
- e. Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si se tratase de supuestos no incluidos en los apartados anteriores, pero que tuvieran trascendencia en el ámbito de los riesgos laborales.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial o la Comisión Nacional de Riesgos Laborales, podrán acordar instar de la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

#### **4.3. Denuncias infundadas o falsas.**

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se procederá a incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de realizar la denuncia fraudulenta.

#### **4.4. Información.**

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso se informará a las partes implicadas, previa solicitud de éstas. De la resolución que ponga fin al procedimiento o disponga su archivo se informará, de oficio, a las partes.

Asimismo se informará a los miembros de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial y de la Comisión Nacional de Riesgos Laborales, del hecho de la interposición de la denuncia, así como del resultado final del procedimiento, preservando la intimidad de las personas.

### **V. REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CONTROL**

La Subdirección General de Recursos Humanos, a través del **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**, registrará los informes de conclusiones y los remitirá a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que se propongan, así como su seguimiento.

Igualmente, a dicho Servicio le corresponderá el **seguimiento de la ejecución** y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, 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.

Se deberá prestar también, una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno del trabajo, cuando se produzca la incorporación del empleado público que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Asimismo el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará un **registro de actuaciones** llevadas a cabo en el ámbito del presente protocolo, así como un **seguimiento estadístico** de los casos de acoso laboral realmente producidos, informando periódicamente a la Subdirección General de Recursos Humanos y a las Comisiones de Seguridad y Salud, de cada uno de los ámbitos de empleados, policiales y no policiales.

### **VI. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 4 del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, el primer objetivo que hay que abordar a la hora de afrontar 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: la prevención y evaluación de dichas situaciones, y la elaboración e implantación de estrategias de sensibilización frente a las mismas.

### **6.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.**

Una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede favorecer la aparición de éstas. 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. Este diseño debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos.

En relación con ambas cuestiones, para evitar que se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- a. Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- b. 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, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto, en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso. En la medida en que dichas acciones puedan afectar a la organización del trabajo, los responsables de cada centro de trabajo deberán velar por una correcta implantación de las mismas.

### **6.2. 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, en el Cuerpo Nacional de Policía, con la participación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de la División de Formación y Perfeccionamiento, así como de otras Unidades concernidas en la materia, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

- a. Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Proporcionar una formación específica para quienes intervengan en estos procedimientos, incluyendo a responsables de la prevención y gestión.
- e. Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.
- f. Difundir información a través de la Intranet corporativa y de otros medios de comunicación interna.

- g. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- h. Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso.
- i. Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- j. Hacer difusiones del protocolo dirigidas y adaptadas a los diferentes colectivos y categorías de personal adscrito al Centro Directivo.
- k. Establecer sistemas adecuados para la realización de forma anónima (buzón, correo electrónico o teléfono), de consultas sobre acoso, así como para la obtención de asesoramiento informativo sobre la cuestión.

## **VII. DIFUSIÓN.**

La presente Resolución y el documento en el que el Ministerio del Interior declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, serán publicados en la Orden General de la Dirección General de la Policía, así como en la Intranet corporativa, y comunicados a todas la Unidades de su ámbito de aplicación, para que sean conocidos por todos los responsables y empleados públicos.

## **VIII. DEROGACIONES**

A partir de la entrada en vigor de la presente Resolución, queda derogada la Resolución del entonces Director General de la Policía y de la Guardia Civil, de fecha 28 de julio de 2011, por la que se dispone la adaptación al ámbito de la Policía del "Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado".

## **IX. ENTRADA EN VIGOR**

La presente Resolución entrará en vigor a los veinte días de su publicación en la Orden General de la Dirección General de la Policía.

Madrid, a 10 de julio de 2013

**El Director General de la Policía**

**Ignacio Cosidó Gutiérrez**

-000-

# ANEXO I

## COMITÉ ASESOR

### **1. Composición:**

El Comité Asesor estará integrado por:

- Un representante del Centro Directivo nombrado por el Subdirector General de Recursos Humanos.
- Un técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un Delegado de Prevención.
- Un experto designado al efecto (si el Comité lo estima necesario).

Todos los componentes del Comité serán designados por el Subdirector General de Recursos Humanos. El nombramiento del Delegado de Prevención se llevará a cabo a propuesta de los representantes de los empleados públicos en la Comisión de seguridad y salud del ámbito de representación del denunciante.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

### **2. Régimen de funcionamiento del Comité Asesor.**

El Comité Asesor se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que, en su caso, acuerde el Comité.

### **3. Informe de conclusiones y recomendaciones.**

El informe de conclusiones y recomendaciones que elaborará el Comité Asesor debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor.



Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Informe de valoración inicial del caso y actuaciones complementarias.

Actuaciones del Comité Asesor (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.



## ANEXO II

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

#### **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.

**Conductas que no se consideran 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.



## **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 se consideran 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.

# ANEXO III



## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

### DENUNCIANTE (márquese lo que proceda)

Persona afectada	
Comité de Seguridad y Salud	
Comité Territorial de Seguridad y Salud (no policial)	
Servicio de Prevención	
Delegado/a de Prevención	
Unidad afectada	
Otros	

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos		DNI	
Centro de trabajo		Telef.	

### Vinculación laboral (márquese lo que proceda)

Funcionario/a CNP	
Funcionario/a (Estatutario)	
Funcionario/a (Interino/a)	
Empleado/a Laboral fijo	
Empleado/a Laboral temporal	

### DENUNCIADO/A

Nombre y apellidos		DNI	
Centro de trabajo		Telef.	

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

--

### LOCALIDAD Y FECHA

### FIRMA DEL DENUNCIANTE

--	--