ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

05097-2026-U

BENICÀSSIM/ BENICASIM

ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 30 de octubre de 2026 adoptó el siguiente acuerdo:

"PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Benicàssim de conformidad con el texto incorporado como Anexo.

SEGUNDO.- Publicar anuncio de aprobación inicial del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Benicàssim en el Boletín Oficial de la Provincia otorgando un plazo de información pública y audiencia a los interesados de 30 días hábiles para la presentación de reclamaciones y sugerencias ante el Pleno, y concarácter íntegro en el Tablón de Anuncios ubicado en la sede electrónica del Ayuntamiento y en la página web.

TERCERO.- Considerar definitivamente aprobado el Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Benicàssim sin necesidad de nuevo acuerdo expreso si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones, procediendoen tal caso a la publicación del texto íntegro en el BOP para su general conocimiento. Encaso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolver las alegaciones presentadas.

CUARTO.- Dar traslado del acuerdo a la Secretaría, Intervención y Tesorería Municipales, así como a la Junta de Personal, Departamentos de Recursos Humanos y empleados públicos en general para su constancia.

QUINTO.- Comunicar que el presente acuerdo es un acto de trámite no decisorio, que iniciael procedimiento administrativo y por tanto, es inimpugnable, por lo que no cabe recurso alguno, sin perjuicio de impugnar en su día la decisión que ponga fin al mismo, si escontraria a sus derechos.

SEXTO.- Disponer que, una vez se produzca la aprobación definitiva, al tratarse de unadisposición de carácter general que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponerRecurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES (contados desde el díasiguiente a su publicación íntegra) ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.".

Benicàssim, en fecha al margen.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE BENICÀSSIM

ÍNDICE

Sumario

PREÁMBULO 3
I. DISPOSICIONES GENERALES 6
1. DERECHO DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS A RECIBIR UN TRATO RESPETUOSO Y DIGNO 6
2. OBJETO DEL PROTOCOLO 7
3. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN 7
3.1. Objetivo general 7
3.2. Objetivos específicos 7
4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN 8
5. PRINCIPIOS RECTORES 8
6. DEFINICIONES: 9
6.1. Conductas que no son acoso laboral 10
6.2. Conductas consideradas como acoso de carácter laboral 11
6.3. Criterios de valoración 11
7. MEDIDAS PREVENTIVAS 11
7.1. Publicidad y divulgación 12
7.2. Sensibilización y formación 12
7.3. De investigación, conocimiento y evaluación 12
II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL 13
8. CRITERIOS GENERALES A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO. 13
9. PRIMERA FASE. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN. 14
10. SEGUNDA FASE. INVESTIGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL. 15
10.1. La Comisión de Atención al Acoso Laboral 15
10.2. Investigación y valoración 17
10.3. Fase informal del procedimiento. 18
10.4. Fase formal del procedimiento. 18
11. TERCERA FASE. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO 20
12. COMUNICACIÓN DE LAS ACTUACIONES 20
13. CAUSAS ESPECIALES DE ACTUACIÓN ANTE LA AEPD 21
14.- SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN 21
DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES 22
DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA 22
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA 22
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. 22
DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. 22
ANEXO I LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL 22
ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO 23
ACOSO DISCRIMINATORIO 23
CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL 24
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL 25
ANEXO III. ACUERDO O COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD 26
CUADRO RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 27

PREÁMBULO

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo, por tanto, el Ayuntamiento reconoce la necesidad de prevenir conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, del tipo que sea, incluso cuando el comportamiento se produzca en el ámbito digital, así como de adoptar las medidas preventivas necesarias y las sanciones que, en su caso, correspondan.

La Constitución española, dentro del Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, reconoce en su artículo 10 «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás», como fundamento del orden político y de la paz social. Además, señala en su artículo 14 que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»; en el artículo 15 que «todos tienen derecho a la integridad física y moral»; en el artículo 18 que «se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»; y en el artículo 35 que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo». Finalmente, indica nuestra Carta Magna que corresponde a los poderes públicos, conforme al artículo 9, «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y, según el artículo 35, velar «por la seguridad e higiene en el trabajo».

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), expone en su artículo 14, en relación con los derechos individuales de los empleados públicos, e identifica como uno de ellos «el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral». Además, en su artículo 95.2.b), tipifica como falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral.

Concretamente, en el Título VII del TREBEP, relativo al régimen disciplinario, se establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral. La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Además, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge como derecho básico de los trabajadores en la relación de trabajo el «respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo». Asimismo, «el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»; derecho que se ha materializado mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya exposición de motivos señala que tiene por objeto «la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales».

El 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, señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de tortu-

ras y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad», con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». En el artículo 173, se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) 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.

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 con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, es importante tener en consideración la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dado que las conductas constitutivas de acoso pueden producirse a través del tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas. Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales. Por otro lado, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado una serie de recomendaciones o previsiones a incluir en las políticas de prevención, específicamente dirigidas a erradicar el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo, cuando las conductas de acoso se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas —dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores públicos—, este ayuntamiento considera oportuno promover la elaboración de diversos protocolos (acoso laboral, sexual o por razón de sexo) en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Benicàssim, para poder actuar adecuadamente y sancionar esas conductas en los casos en los que se produzcan.

De conformidad con lo establecido en los artículos 37.1.k) y 47 bis.2 del citado Real Decreto Legislativo 5/2015, el presente Reglamento ha sido objeto de negociación en la Mesa General de Negociación en fecha 20 de octubre de 2026, por ser su ámbito de aplicación tanto el personal funcionario como el laboral del Ayuntamiento.

Este Reglamento se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De este modo, la norma da cumplimiento a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, resulta coherente con el ordenamiento jurídico, no introduce nuevas cargas administrativas y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos. El artículo 133 del mismo texto legal establece la obligatoriedad de participación de los ciudadanos en el procedimiento de aprobación de los reglamentos, con la excepción establecida en su apartado 4 «Podrá prescindirse de los trámites de consulta, audiencia e información públicas previstos en este artículo en el caso de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado, la Administración autonómica, la Administración local o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas, o cuando

concurran razones graves de interés público que lo justifiquen». Tratándose de un protocolo de carácter organizativo no es necesario este trámite.

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. DERECHO DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS A RECIBIR UN TRATO RESPETUOSO Y DIGNO

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se rechaza por el Ayuntamiento de Benicàssim todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades. A través de este Protocolo, el Ayuntamiento pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de hostigamiento psicológico.

El acoso laboral o mobbing requiere un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

El Ayuntamiento debe garantizar a sus trabajadores/as el derecho al ejercicio de la reclamación. Por tanto:

• La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con respeto a los derechos de las personas implicadas.
• A través de este Protocolo, el Ayuntamiento pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de hostigamiento psicológico.
• Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.
• Este Protocolo tienen carácter plenamente preventivo y se encuadra en el tratamiento que de los riesgos es necesario llevar a cabo en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del ayuntamiento de Benicàssim.

Es un protocolo que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, en cuanto que se trata de establecer un procedimiento de actuación de carácter preventivo para evitar el agravamiento de conflictos interpersonales en el ámbito laboral que pudieran ocasionar riesgos psicosociales en los empleados públicos del Ayuntamiento de Benicàssim.

3. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

Los objetivos general y específicos del presente protocolo son los siguientes:

3.1. Objetivo general
Articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso laboral estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la entidad.

3.2. Objetivos específicos

• Fomentar la cultura preventiva del acoso laboral en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
¡• Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente las situaciones de acoso laboral que puedan detectarse en cualesquier estamentos de la organización.

• Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso laboral.
• Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
• Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso para precisar si en la entidad se ha producido una situación de acoso laboral.
• Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso laboral.
• Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que preciso.

4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal del ayuntamiento de Benicàssim, es decir, serán los empleados públicos pertenecientes al Ayuntamiento de Benicàssim y a cargos políticos y sus asesores, quedando excluidas del ámbito de aplicación las empresas externas contratadas por esta Ayuntamiento, sin perjuicio de que serán informadas de la existencia de este protocolo.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia 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.

5. PRINCIPIOS RECTORES

• El Ayuntamiento velará por la dignidad de los empleados municipales, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
• El Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
• Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Atención al Acoso Laboral.
• Los responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
• Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.
• Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.
• El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de los empleados que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.
• Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.

6. DEFINICIONES:

• Persona protegida:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

• Persona denunciante: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral.

• Persona denunciada: La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

• Acoso Laboral 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 a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

• Abuso de autoridad: Es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad de una persona trabajadora que se encuentre bajo su dependencia.

• Trato Vejatorio: Modalidad del acoso moral basada en una conducta en la que representantes de la Corporación o compañeros llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad.

• Ciberacoso laboral: Conductas de acoso en el ámbito laboral en el entorno de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), incluyendo actuaciones de chantaje, vejaciones, insultos o difusión de información lesiva en formato electrónico, redes o mensajería.

6.1. Conductas que no son acoso laboral

• 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 “acoso psicológico” si no reúne las condiciones de la definición.

• Cuando se produzcan acciones de Violencia en el Trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas NO sean realizadas de forma Reiterada y Prolongada en el Tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de “riesgo psicológico en el trabajo”, pero sin el componente de repetición y duración, 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. 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.

• Un acto aislado: una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.

• La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.

• La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador

6.2. Conductas consideradas como acoso de carácter laboral

1. Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

4. 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.

5. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

6. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

A tal efecto se ha elaborado el ANEXO I con una lista no exhaustivas de las conductas consideradas y no consideras acoso y dentro de las consideradas calificadas por su tipología.

6.3. Criterios de valoración

Para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas se tendrán en cuenta las circunstancias que concurran en el caso concreto:

- Circunstancias agravantes:
  - El abuso de superioridad jerárquica.
  - La alevosía.
  - La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
  - La condición de discapacitado de la víctima.
  - La pluralidad de acosadores
- Circunstancias atenuantes:
  - El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.
  - Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el objetivo de sensibilizar las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y prevenir cualquier situación de acoso laboral o situaciones hostiles aunque no resultan estrictamente constitutivas de acoso, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

7.1. Publicidad y divulgación

- Comunicar la aprobación del protocolo a todas las personas que prestan servicios en el Ayuntamiento de Benicàssim mediante su publicación en el web municipal, en la Intranet, al tablón de anuncios o a través de cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su conocimiento.
- Facilitar a todo el personal como al personal de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Benicàssim este protocolo.
- Informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas al personal del Ayuntamiento de Benicàssim.
- Ofrecer asesoramiento a quien haya sido víctima de conductas de acoso laboral.
- Poner a disposición de los empleados públicos un servicio de atención psicológica.

7.2. Sensibilización y formación

- Fomentar la detección temprana de situaciones de acoso laboral.
- Ofrecer información y sensibilización relacionada con la prevención del acoso laboral
- Realizar acciones formativas.
- Realizar acciones formativas específicas para las personas que vayan a intervenir en los procesos contemplados en este protocolo, así como los sindicatos y personas que integren la Comisión de Atención al Acoso Laboral.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, además de informar de las conductas que se consideran acoso laboral y de las sanciones que implica en el ámbito de su organización
- Realizar campañas de informativas y de sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.

7.3. De investigación, conocimiento y evaluación

- Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sucedidos en la organización.
- Evaluación de riesgos que permiten detectar con la debida antelación situaciones de acoso, especialmente en los colectivos más susceptibles de sufrirlo.
- Evaluación y revisión periódica del Protocolo.
- Seguimiento de los casos de bajas médicas producidas como consecuencia de una situación de acoso en el trabajo.

II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE RECLAMACIONES EFECTUADAS POR CONDUCTAS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

8. CRITERIOS GENERALES A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Toda actuación relativa al acoso laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los empleados municipales afectados.

Cuando en el Ayuntamiento de Benicàssim sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo. En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

• Cualquier empleado municipal tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

• La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá informar/poner en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales – Recursos Humanos la situación en la que se encuentra.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

• Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

• 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 comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

• Diligencia: La investigación y la 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.

• 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.

• Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la victima y dentro de las posibilidades organizativas.

• Protección de la salud de las víctimas: La Corporación deberá adoptar las medidas que estime pertinentes 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 la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

9. PRIMERA FASE. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Sección de Recursos Humanos- Prevención de Riesgos Laborales como unidad responsable de su recepción y tramitación de conformidad con el modelo ANEXO II.

Están legitimados para presentar el escrito o comunicación de denuncia:

• La persona afectada o su representante legal.

• Los delegados de Prevención, los representantes de los empleados y/o los delegados sindicales, en el ámbito donde el interesado preste servicio.

• El Servicio Prevención de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales,a efectuar por el servicio de prevención ajeno o por el servicio de asistencia psicológica al empleado.
• Cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presenta persona acosada que deberá corroborara la comunicación por escrito en un plazo máximo de cinco días hábiles desde que se ponga en su conocimiento.

El escrito de solicitud deberá tener el siguiente contenido mínimo:

• Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc.
• Tipo de acoso
• Identificación de la persona afectada
• Descripción de los hechos
• Documentación anexa si fuera necesario
• Identificación de testigos si los hubiera
• Solicitud de inicio del protocolo de actuación
• Firma de la persona interesada

La solicitud se efectuará por registro de entrada, no obstante, a los efectos de confidencialidad y de protección a la presunta víctima con carácter extraordinario se permite que se formule directamente por escrito ante el Servicio de Prevención de Riesgos-Recursos Humanos.

Tras un primer análisis del contenido objetivo del escrito presentado, el Servicio de Recursos Humanos- Prevención de Riesgos deberá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir los requisitos mínimos de la comunicación de denuncia para poder iniciar el protocolo, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En caso que se presentasen defectos subsanables de carácter objetivo se otorgará un plazo de cinco días hábiles para su subsanación.
2. Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

10. SEGUNDA FASE. INVESTIGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL.

Si desde el Servicio de Recursos Humanos- Prevención de Riesgos se considera procedente iniciar la tramitación se convocará la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

10.1. La Comisión de Atención al Acoso Laboral
La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 5 personas, designadas por su competencia o formación. La designación de los miembros de la Comisión se realizará por la Alcaldía, previa negociación en la Mesa general de negociación del Ayuntamiento de Benicàssim constituida al efecto. Además de las personas titulares, se nombrarán a sus correspondientes suplentes, que les sustituirán en casos de ausencia, vacancia o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación. Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como con- secuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría. A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y

recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, no participarán en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

• Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquélla.
• Tener relación de parentesco con cualquiera de los interesados.
• Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.
• Estar adscrito al mismo departamento o área que la persona denunciada o la presunta víctima.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral podrá estar asistida en el caso que sus miembros lo estimen conveniente por el Servicio de Prevención Ajeno o el servicio de asistencia psicológica al empleado.

Son funciones de la Comisión de Atención al Acoso Laboral:

• Recibir las denuncias por acoso procedentes del Departamento de Recursos Humanos-Prevención de Riesgos Laborales.
• Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
• Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
• Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
• Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que el responsable de Recursos Humanos dicte resolución definitiva.

10.2. Investigación y valoración
Recibida la queja o denuncia por la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo máximo de siete días hábiles al objeto de corroborar la misma y realizar un breve análisis de la situación descrita. Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

a. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o porque faltaran indicios fundados de acoso.
b. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.
c. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y al departamento de recursos humanos y a la Alcaldía-Presidencia.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada a la Alcaldía-Presidencia la adopción de Medidas cautelares organizativas como:

• Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
• Cambio de puesto y/o turno de trabajo.

Excepcionalmente, si fuera necesario el cese/suspensión provisional de funciones, se procederá conforme a las reglas del art. 98 del TREBEP previa incoación del expediente disciplinario.

Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

10.3. Fase informal del procedimiento.

Tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Se tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella.

Durante esta fase, que no excederá de siete días hábiles, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro. Para ello, la Comisión podrá designar a una persona perteneciente al Servicio de Prevención Ajeno, servicio de asistencia psicológica al empleo o similar con conocimientos y formación sobre la materia que ejercerá labores de mediación entre las partes. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones de la persona mediadora son:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constante la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmando por ambos, persona protegida y persona denunciada.

En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

10.4. Fase formal del procedimiento.

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal; o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso Laboral valore, una vez recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de diez días hábiles, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere. Para garantizar el rigor y la imparcialidad durante la fase de investigación, se utilizarán preferentemente herramientas de evaluación objetiva técnica, tales como el Inventario de Acoso Laboral de Leymann (LIPT), la Escala Breve de Acoso (EBAL) o similar. En todo caso para la realización de estos trámites podrá estar asistido por el Servicios de Prevención Ajeno. servicio de asistencia psicológica al empleado o asistencia similar.

La persona instructora redactará, en el plazo de otros 5 días hábiles, un acta valorando las entrevistas realizadas y los resultados de las herramientas objetivas de evaluación aplicadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días hábiles, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso además del Servicio de Prevención Ajeno y del servicio de asistencia psicológica al empleado o similar. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, se recogerán las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y se propondrá:

• Archivar motivadamente la solicitud, en casos tales como el desistimiento (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la denuncia); la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.
• En el caso de que, del informe de valoración se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, se comunicará a la Alcaldía y al Departamento de Recursos Humanos a los efectos que se proceda a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.
• Promover la incoación del correspondiente expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación., teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.
• 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, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
• Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima, al departamento de recursos humanos y a la Alcaldía. Durante el plazo de cinco días hábiles, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

11. TERCERA FASE. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral se dispondrá de un plazo máximo de diez días hábiles para dictar resolución. La resolución será dictada mediante Decreto de Alcaldía previamente informado por la Sección de Recursos Humanos siendo en todo caso preceptivo el informe de valoración emitido por la Comisión de Atención al Acoso Laboral. La resolución se notificará a la persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

12. COMUNICACIÓN DE LAS ACTUACIONES

De las resoluciones adoptadas por la Alcaldía, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral se informará a los implicados en el proceso, y así como al Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Benicàssim al ser éste el órgano único colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

13. CAUSAS ESPECIALES DE ACTUACIÓN ANTE LA AEPD

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga

en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

14.- SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Sección y concejalía implicados, 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. En todo caso serán asistido por los Servicios de Prevención Ajeno y propio del Ayuntamiento en la correcta aplicación de las mismas, además del servicio de asistencia psicológica al empleado.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitar de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a publico/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

El registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos se informará anualmente al Comité de Seguridad y Salud previa emisión de informe de la Comisión de Atención al Acoso Laboral en la que se recogen los siguientes datos de los procedimientos tramitados: número denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas y número de denuncias infundadas o falsas.

Cada dos años, se procederá a la evaluación del propio protocolo, proponiéndose su revisión y actualización en caso de que la Comisión detecte fallos en su aplicación. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan en género masculino inclusivo en este reglamento y referidas a titulares o miembros de órganos o a colectivos de personas, se entenderán realizadas tanto en género femenino como en masculino.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Habilitación normativa. Se faculta a la Alcaldía y a la Concejalía responsable de Recursos Humanos, en su caso por delegación del anterior, para dictar cuantas disposiciones e instrucciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este protocolo. Cualquier modificación del presente protocolo será competencia plenaria.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Normativa supletoria. Con el objetivo de mejorar la aplicación de este protocolo podrán tenerse en cuenta la normativa estatal y autonómica vigente en esta materia, así como los criterios técnicos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el Trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

Entrada en vigor. El presente protocolo entrará en vigor una vez haya sido aprobado por el Pleno del Ayuntamiento y publicado íntegramente el texto del mismo en el BOP.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE AL MARGEN
Benicàssim, 3 de Noviembre de 2026

Alcaldesa-Presidenta, Susana Marqués Escoín

ANEXO I LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

A continuación, se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Se considerarán como tales independientemente del medio o formato en el que se desarrollen y se tendrá especialmente en cuenta si para su producción se ha hecho un tratamiento ilícito de datos personales o si se han utilizado en su difusión las nuevas tecnologías (redes de mensajería instantánea o redes sociales):

ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL EN EL TRABAJO

• Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarle de sus compañeros.
• Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
• No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
• No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
• Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
• Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
• Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de un trabajador.
• Mofarse de las capacidades de una persona.
• Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.
• Gritar o insultar a alguien.
• Amenazar verbalmente a una persona.
• Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la víctima.
• Agresiones físicas.
• 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.
• Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

ACOSO DISCRIMINATORIO

• Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
• Mofas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
• Bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, origen, condición... de una persona.
• Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora, su orientación o identidad sexual, su ideología, sus creencias o sus convicciones.

No constituyen acoso las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral. Tampoco los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL

La siguientes conductas 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.

• Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. No obstante, podrán ser tramitadas e investigadas por Recursos Humanos/Servicio de Prevención como riesgo psicosocial u organización del trabajo perjudicial, dando lugar a las medidas correctoras o disciplinarias pertinentes

• 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.

• Conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.

• Situaciones de amenazas o agresiones no realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo, sino aisladas y de carácter puntual.

• Acciones realizadas por personal de rango superior que ejerce la dirección con un estilo de mando autoritario con comportamientos arbitrarios en el ámbito interpersonal o a la colectividad.

• La incorrecta organización del trabajo y la falta de comunicación.

• La presión legítima de exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas y procedimientos aprobados.

• Incumplimiento de legalidad o negligencias.

• Críticas constructivas, explícitas, justificadas