



Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones en el trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia

1. Introducción

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los ciudadanos la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que puedan ser sometidos 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). Además encomienda a los poder 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 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tipifica como falta disciplinaria muy grave, en el artículo 95.2, entre otras conductas, el **acoso laboral**.

También, el Código Penal, tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, recoge por primera vez el acoso laboral en su artículo 173, estableciendo como delito, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional a quien prevaleciéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir tratamiento degradante supongan grave acoso contra la víctima.

Las acciones de prevención y sanción del acoso laboral vienen conectadas con el derecho a la ocupación efectiva, a la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad a los que tienen derecho los trabajadores conforme al 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. Además,



las citadas acciones se conjugan con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 15 establece los principios generales, siendo, entre otros, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Por su parte, a nivel autonómico, el V Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Xunta de Galicia, en su artículo 47.3, tipifica cómo falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, residencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y los maltratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.

Finalmente, en el ámbito comunitario son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poder públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Corresponde a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, a través de la Subdirección General de Coordinación de Servicios Transversales, la evaluación, implantación y planificación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 72/2013, de 25 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.



Por lo anterior, y en el marco de la normativa citada, dirigida a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, en este caso de los trabajadores públicos, se elabora este protocolo, que recoge las actuaciones para prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones que se puedan producir en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia, y al mismo tiempo, representa un compromiso institucional para la erradicación total de estas conductas y para garantizar la salud de las personas que sufren estas situaciones, así como la asistencia y protección de las víctimas.

Asimismo, el protocolo determina las actuaciones y responsabilidades de los órganos que deben intervenir en la resolución de estas situaciones y asegura la pluralidad de las intervenciones para garantizar un tratamiento técnico adecuado en la valoración de cada una de las actuaciones, respetando la metodología más apropiada en cada caso, de acuerdo con los principios generales de este protocolo.

2. Principios generales

Los principios generales que debe inspirar la acción preventiva frente al acoso laboral y otras discriminaciones, recogidos en la normativa señalada en el apartado anterior, son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o residencia, edad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio de oportunidad.
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.



- Principio de celeridad.

3. **Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo será de aplicación a los empleados públicos de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, incluyendo las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico señaladas en el artículo 45 la) de la Ley 16/2014, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico.

4. **Objetivos**

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso laboral y otras discriminaciones, con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas en el ámbito de la Administración general y del sector público autonómico de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Los objetivos específicos son:

- Elaborar estrategias de sensibilización.
- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con el fin de conocer la existencia de esta problemática en la organización
- Obtener la información necesaria para la elaboración de diagnósticos sobre esta temática dentro de la organización.
- Mejorar los canales de coordinación interdepartamentales y con otros organismos que trabajan en la temática, para favorecer una actuación integral en la Xunta de Galicia.
- Habilitar recursos diversificados para la resolución temprana de cada tipo de acoso.
- Crear circuitos ágiles de intervención.
- Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.
- Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que se produzcan en



cada caso para la protección de las víctimas en todo momento, incluyendo las medidas preventivas que sean necesarias, acabar con el acoso y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.

5. Conductas de acoso laboral y otras conductas constitutivas de situaciones discriminatorias.

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre el acosador/a y la persona que las padece y de los niveles organizativos afectados:

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona respecto de la que no existe dependencia jerárquica.

a) Acoso laboral

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a la que se hizo referencia anteriormente, se considera **acoso laboral**: 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/s que actúan frente a aquel/aquellos desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un ámbito 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 de este; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Con el fin de considerar acoso laboral las conductas mencionadas, es preciso que se den todas las condiciones de la definición anterior, si bien la intencionalidad



y/o la finalidad destructiva sólo serán consideradas agravantes, a los efectos de la aplicación de este protocolo.

No tendrán, por lo tanto, la consideración de 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 ámbito e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral 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 acoso laboral en el trabajo, 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 lo antes posible y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de este. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se normalicen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, 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.



b) Otras discriminaciones

Este protocolo también se utilizará para tratar y resolver situaciones de discriminación por otros motivos recogidos en el artículo 95.2 b) del Estatuto básico del empleado público, es decir, por razón de origen racial, sexual o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o residencia o cualquier circunstancia personal o social.

Asimismo, se aplica el presente protocolo para el caso en el que un empleado público denuncie o sea testigo en un procedimiento relacionado con cualquier delito, trato de favor o irregularidad en el desarrollo del trabajo y, como consecuencia de eso, sufra acoso laboral u otra discriminación en el trabajo de las recogidas en el párrafo anterior.

6. Medidas de actuación y prevención del acoso y de otras discriminaciones

La Xunta de Galicia, en el marco de sus competencias, debe impulsar actuaciones preventivas que eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. Entre ellas, hace falta destacar las siguientes:

- Elaborar estrategias de sensibilización.
- Planificar e impartir formación específica a los trabajadores públicos, y en especial a los miembros de las unidades de personal y a los miembros del Comité de Intervención sobre acoso laboral, técnicas de resolución de conflictos, mediación,...
- Difundir información a través de las intranets y otros medios de comunicación.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta y buscar identificadores de la problemática y de su impacto en la productividad laboral.
- Habilitar recursos diversificados para la resolución precoz de situaciones que puedan favorecer la aparición del acoso laboral.



Secretaría General Técnica

- Velar por la mejora continua de las condiciones de trabajo y porque las relaciones entre los/las trabajadores/as cumplan con las condiciones de respeto a la intimidad, igualdad y dignidad.
- Aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren e incentivar y potenciar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones.

7. Competencias de los diferentes órganos en relación a las situaciones de acoso y otras discriminaciones

- a) Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia

Corresponde a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones públicas y Justicia:

- Llevar a cabo el registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral y de otras situaciones de discriminación investigadas.
- Efectuar el seguimiento de la aplicación de las resoluciones y de las medidas preventivas y medidas correctoras propuestas en todos los procedimientos de intervención instruidos.
- Llevar a cabo, en colaboración con el Comité de Intervención, propuestas de revisión del presente Protocolo, así como impulsar la elaboración de procedimientos específicos para prevenir situaciones de conflicto laboral.
- Establecer una dirección electrónica en la que el personal pueda enviar sugerencias relativas a este Protocolo, aportaciones que en ningún caso tendrán el tratamiento de denuncia de una situación de acoso, sino que se atenderán como un instrumento para la mejora de la política preventiva del acoso.



- b) Secretarías generales técnicas u órganos competentes en materia de personal afectados por situaciones de acoso laboral u otras discriminaciones.

Corresponde a las secretarías generales técnicas u órganos competentes en materia de personal afectados por situaciones de acoso laboral u otras discriminaciones:

- Velar por el cumplimiento de este protocolo, en su ámbito de actuación, en especial del procedimiento de intervención contenido en el apartado 9.
- Velar por la aplicación, durante la instrucción de los procedimientos que les afecten, de las medidas preventivas propuestas durante la fase de investigación, de acuerdo con sus competencias.
- Hacer un seguimiento de la aplicación de las resoluciones y de las medidas preventivas y medidas correctoras propuestas, dentro de su ámbito de actuación.
- Aportar la información que le sea requerida por la instrucción en el curso de los procedimientos que les afecten.

- c) Unidades directivas afectadas por situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones.

Corresponde a las unidades directivas afectadas:

- Velar por reducir y eliminar los factores de riesgo que generan la aparición de situaciones de acoso laboral.
- Colaborar en la aplicación de este protocolo cuando su activación afecte al personal de su unidad.
- Ejecutar, si procede, las medidas preventivas y/o las medidas correctoras a aplicar.



8. Comité de Intervención

Se crea el Comité de intervención, que estará formado por cuatro representantes de la Administración, dos de ellos pertenecientes al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas del ámbito afectado por este Protocolo, de los que dos de ellos serán preferentemente Delegados de Prevención y, de no serlo, deberán tener, en todo caso, conocimientos en materia de prevención y/o actuaciones en situaciones de acoso.

Se garantizará la distancia personal y orgánica entre los miembros que integran el Comité y las personas implicadas en el procedimiento.

Las funciones de este Comité son las siguientes:

- Recibir, en su caso, las solicitudes de intervención.
- Dar traslado, a efectos informativos, de las solicitudes de intervención que reciba, tanto a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia como a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal correspondiente, con carácter previo al inicio de la investigación de los hechos.
- Llevar a cabo, cuando proceda, la investigación de los hechos, elaborar el correspondiente informe y remitirlo a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal que corresponda, así como a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.



- Realizar propuestas para revisar de manera continuada el presente Protocolo, así como impulsar la redacción de otros procedimientos específicos para prevenir situaciones de conflicto laboral.

9. Procedimiento

a) Inicio de las actuaciones

En este procedimiento serán de aplicación los criterios generales de abstención y recusación establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común, tanto a nivel individual como en los supuestos de que las unidades administrativas que intervengan estén implicadas en el caso objeto de intervención.

Las actuaciones se iniciarán a partir de una solicitud por escrito, que podrá ser dirigida, a la elección del solicitante, al Comité de Intervención o bien a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal correspondiente. El hecho de dirigir la solicitud a un u otro órgano determinará la competencia para llevar a cabo la investigación según se describe en el apartado siguiente.

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada o discriminada.
- De las unidades de personal correspondientes
- De la unidad directiva afectada.



Secretaría General Técnica

- De los órganos de representación de los trabajadores.
- De la representación de personal.

La presentación de la solicitud supone la aceptación por parte de la persona que la suscribe a colaborar con el Comité de Intervención o con la Secretaría General Técnica o órgano con competencias en materia de personal correspondiente, según el caso, en aquellas pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

En caso de que, simultáneamente, se presentaran dos solicitudes correspondientes a un mismo caso, una dirigida al Comité de Intervención y otra a la Secretaría General Técnica de la Consellería u órgano con competencias en materia de personal, la fase de investigación será llevada a cabo por el Comité de Intervención, de conformidad con lo establecido en el apartado b.1. de este epígrafe, excepto oposición expresa de la persona presuntamente acosada o discriminada, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento establecido en el apartado b.2. de este mismo epígrafe.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Intervención, en atención a las especiales circunstancias concurrentes en el caso concreto, podrá acordar, por unanimidad de sus miembros, que se siga el procedimiento establecido en el apartado b.1. antes citado. En este supuesto, una vez adoptado el correspondiente acuerdo, el comité deberá comunicarlo al órgano ante el cual el interesado hubiera presentado la otra solicitud, previa audiencia del interesado.

b) Fase de investigación

b.1. Solicitudes dirigidas al Comité de Intervención



Secretaría General Técnica

En las solicitudes a él dirigidas, el Comité de Intervención será el encargado de efectuar la investigación.

Al inicio de la investigación, el Comité de Intervención, remitirá copia de la denuncia a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y a la Secretaría General Técnica de la Consellería o órgano con competencias en materia de personal correspondiente.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, previa audiencia de las mismas, el Comité de Intervención podrá proponer de manera motivada a la Secretaría General Técnica o órgano con competencias en materia de personal correspondiente la posible movilidad de estas, con el fin de evitar mayores perjuicios y respetando la normativa de función pública de aplicación.

El Comité de Intervención elaborará un informe en el que incluya los antecedentes, las acciones llevadas a cabo por el propio Comité y las conclusiones a las que llegó tras su investigación. El Comité dará traslado de su informe a la Secretaría General Técnica o órgano con competencias en materia de personal que corresponda, remitiendo igualmente una copia a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.

El Comité de Intervención dispondrá de un plazo máximo de 30 días para realizar la investigación de los hechos y para remitir el correspondiente informe.



Secretaría General Técnica

b.2. Solicitudes dirigidas a la Secretaría General Técnica de la Consellería u órgano con competencias en materia de personal correspondiente

Previamente al inicio de la investigación, y con carácter informativo, se dará traslado de la denuncia a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y al Comité de Intervención.

El/la titular de la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal designará un/a empleado/a público/a que preste servicios en un puesto proveído por concurso, preferentemente técnico de prevención y, de no serlo, con conocimientos en materia de prevención y/o actuaciones en situaciones de acoso, para que lleve a cabo la investigación de los hechos y emita el correspondiente informe. Alternativamente, podrá designarse un miembro del Comité de Intervención previsto en el punto 8 de este Protocolo para realizar dicha investigación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, previa audiencia de las mismas, la persona designada para llevar a cabo la investigación podrá proponer de manera motivada a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal la posible movilidad de éstas, con el fin de evitar mayores perjuicios y respetando la normativa de función pública de aplicación.

La persona designada para llevar a cabo la investigación elaborará un informe en el que incluya los antecedentes, las acciones llevadas a cabo y las conclusiones a las que llegó tras su investigación, y dará traslado del mismo a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal que corresponda, en el plazo máximo de 30 días desde su designación.



De este informe se remitirá copia a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia. Al mismo tiempo, se dará traslado al Comité de Intervención del contenido de las conclusiones del indicado informe.

En cualquiera de los casos (solicitudes dirigidas al Comité de Intervención o al órgano con competencias en materia de personal), la investigación incluirá la realización de las entrevistas a las personas afectadas, es decir, a la presunta persona responsable del acoso y a la presunta víctima del acoso o conducta discriminatoria, y de ser el caso, a los testigos y/o personas que puedan tener información relevante del caso. Durante todas las actuaciones, se deberá informar a las personas implicadas que podrán estar acompañadas y asesoradas por quien ellas designen.

Durante las actuaciones, las partes implicadas deben garantizar la confidencialidad sobre los testigos y los datos que conformen el expediente. Para estos efectos, se les informará del deber de preservar el principio de confidencialidad y toda la documentación que se genere contendrá la palabra "Confidencial" y los expedientes se codificarán con la asignación de un código.

c) Resolución

Una vez recibido el informe, la Secretaría General Técnica de la Consellería u órgano con competencias en materia de personal, emitirá en un plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde la fecha de recepción del informe, una resolución con alguna de las siguientes alternativas:

- Archivo del expediente motivado por el desistimiento de la persona solicitante, por la falta de objeto o por inexistencia de acoso o de otras conductas constitutivas de situaciones de discriminación.



Secretaría General Técnica

- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario, ya que aunque la conducta no es constitutiva de calificarla de acoso laboral o de otra discriminación, podría ser constitutiva de otra falta disciplinaria.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario porque hay indicios claros de acoso laboral o de otra discriminación, junto con una propuesta de medidas correctoras.
- Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

Adicionalmente, para garantizar la protección de todas las partes implicadas, cuando al final del proceso de investigación se determine que, de manera intencionada, los datos aportados o los testigos son falsos, el órgano competente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que iniciaron o participaron en el desarrollo del procedimiento con mala fe.

La resolución emitida se notificará a las partes afectadas, al Comité de Intervención y a la Secretaría General Técnica de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, en caso de que la actuación no se haya producido en esta Consellería.

10. Criterios a los que debe de ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

Cualquier empleado público tiene el deber de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral o de otras discriminaciones que conozca.

La persona afectada podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.



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

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas o de la misma Administración, de las acciones legales que sean necesarias.

Con respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, se señalan las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas.** Se debe proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben efectuarse 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 el deber de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **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 deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso o discriminación hubiera supuesto un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la



secretaría general técnica u órgano con competencias en materia de personal afectado deberá restituirle a su situación laboral de origen.

- **Protección de la salud de las víctimas.** La Administración 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 contras las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación, siempre que hayan actuado de buena fe.

11. Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión mixta de composición paritaria, integrada por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales, para llevar a cabo el seguimiento y control de las actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo, así como, en su caso, trasladar a la Secretaría General Técnica de la VCPAPJ y al Comité de Intervención las propuestas de revisión.

12. Planificación temporal

En el plazo de un mes desde la firma de este Protocolo se constituirá el Comité de Intervención previsto en el punto 8, comenzando la formación para sus miembros en materia de prevención y actuación en situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones en el plazo máximo de tres meses desde su firma.