



## **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 el derecho a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, 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 poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2).

Entre la normativa que desarrolla los principios establecidos en el párrafo anterior, la Ley 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, contempla por primera vez el acoso laboral en su artículo 173, estableciendo que 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 grave acoso contra la víctima.

Las acciones de prevención y sanción del acoso laboral están conectadas con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad, y con la consideración de la dignidad a 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 como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y los malos tratos de palabra u obra hacia 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, entre las que destaca la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en



el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cuestiones, 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.

Corresponde a la Secretaría General Técnica de la 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 vecindad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio de oportunidad.
- Principios de eficacia, coordinación y 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, incluidas las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico señaladas en el artículo 45 a) de la Ley 16/2014, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico.

### **3. 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 a 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, incluidas 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 exercida por una persona o un grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión exercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona respecto de la que no existe dependencia jerárquica.

a) Acoso laboral

A 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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha 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 contra la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

A fin de considerar acoso laboral las conductas mencionadas, es preciso que se den todas las condiciones de la definición anterior, si ben la intencionalidad y/o la finalidad destructiva sólo serán consideradas agravantes a 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, bien permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, ya que se da en su entorno 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 cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de cada organización, pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de este. Es necesario tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, esto posibilitará que se normalicen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, pudiendo ser incluidas aparentemente en la definición, por sus características se concluye que no constituyen



comportamientos violentos (por exemplo, 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 vecindad o cualquier circunstancia personal o social.

Asimismo, se aplica el presente protocolo para el caso en 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 ello, 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, es necesario 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 pueden favorecer la aparición del acoso laboral.
- Velar por la mejora continua de las condiciones de trabajo y porque las relaciones entre los/as 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 y 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 con las situaciones de acoso y otras discriminaciones**

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

Corresponde a la Secretaría General Técnica de la 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 investigados, para lo cual se elaborará una memoria anual de la que se dará traslado a los miembros del Comité.
- 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, dando traslado al Comité de Intervención de todos los documentos que se comuniquen a la Consellería afectada por la denuncia.
- 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 les sea requerida por la instrucción en el curso de los procedimientos que les afecten.
- Se remitirá a la secretaria general técnica de la Consellería afectada, todas las denuncias que no se presenten en dicho centro directivo o en el Comité de Intervención.



- 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, procurando que los representantes cuenten con formación en riesgos psicosociales, resolución de conflictos, psicología, mediación o formación jurídica.

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

Los miembros del Comité de Intervención gozarán de defensa jurídica en los casos y en las condiciones indicadas en la Ley 4/2016, de 4 de abril, de ordenación de la asistencia jurídica de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia y de su sector pública.

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 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, junto con el/los voto/s particular/es, de ser el caso, a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal que corresponda, así como a la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.



- Realizar propostas para revisar de modo continuado 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 legislación de 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 uno 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.
- 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 u 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 hayan presentado 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 la llevará a cabo el Comité de Intervención, de conformidad con lo establecido en el apartado b.1. de este epígrafe, salvo 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 los miembros presentes en la sesión del Comité en el que se debata el asunto, 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 que el interesado hubiera presentado la otra solicitud, previa audiencia del interesado.

b) Fase de investigación

b.1. Solicitudes dirigidas al Comité de Intervención

En las solicitudes dirigidas a él, 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 Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y a la Secretaría General Técnica de la consellería u órgano con competencias en materia de personal correspondiente.

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

Las personas integrantes del Comité de Intervención, en el ejercicio de las funciones de investigación encomendadas en este Protocolo, podrán acceder a los centros de trabajo afectados por la investigación, así como comprobar la situación física de las/los trabajadoras/es y aquellas otras circunstancias relevantes para la investigación. En estos casos, este personal irá oportunamente acreditado.

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 u órgano con competencias en materia de personal que corresponda, remitiendo igualmente una copia a la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia. En el caso de que algún miembro del Comité efectúe un voto particular, también será incluido en la citada remisión.

La persona que formule la denuncia tendrá derecho a obtener copia del informe elaborado por el Comité, así como del/los voto/s particular/es, en caso de existir, siempre que así lo solicite.

El Comité de Intervención dispondrá de un plazo máximo de 6 meses para realizar la investigación de los hechos y para remitir el correspondiente informe.



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 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 a un/a empleado/a público/a que preste servicios en un puesto provisto 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, se podrá designar a un miembro del Comité de Intervención previsto en el apartado 8 de este protocolo para realizar dicha investigación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, previa audiencia a las mismas, la persona designada para llevar a cabo la investigación podrá proponer de modo motivado a la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal su posible movilidad, a 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 ha llegado 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 6 meses desde su designación.

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

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 responsable del acoso y a la presunta víctima del acoso o conducta discriminatoria y, en su 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. A estos efectos, se les informará de la obligación de preservar el principio de confidencialidad y toda la documentación que se



genere contendrá a palabra «confidencial» y los expedientes se codificarán con la asignación de un código.

b) Resolución

Una vez recibido el informe, la Secretaría General Técnica de la consellería u órgano con competencias en materia de personal tiene la obligación de emitir 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.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario, ya que, aunque la conducta no se puede calificar como acoso laboral u 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 modo intencionado, 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 Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, en el caso de que la actuación no se haya producido en esta consellería.

En el seno del Comité de Intervención realizará un seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe que elabore. En este sentido, se comprobará la emisión de la resolución y el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe aprobado.

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

Cualquier empleado público tiene la obligación 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:

- **Respecto 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 la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **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 supusiera un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Secretaría General Técnica u órgano con competencias en materia de personal afectado deberá restituirla 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 contra 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 Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia 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 apartado 8. La formación para sus miembros en materia de prevención y actuación en situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones comenzará en el plazo máximo de tres meses desde su firma.