

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Palma del Río

BOP-A-2026-695

El Pleno del Ayuntamiento de Palma del Río, en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de noviembre de 2025, por unanimidad, adoptó el siguiente acuerdo:

“18. Aprobación del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO MORAL O LABORAL ” (GEX 1390/2022):

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de este protocolo, es definir el marco de actuación para la protección del personal del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, en casos de acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

En el entorno laboral las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen.

Además, los efectos derivadas de estas conductas, no solo incumbe a la persona que las ejerce y a quien es víctima de las mismas, sino que contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral repercutiendo por lo tanto, sobre todos y todas las personas trabajadoras.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser 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); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otros, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2 b), se tipifica como falta disciplinaria de carácter 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,

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.

Por ello, este Protocolo no solo establece el procedimiento para la resolución, erradicación y, en su caso, sanción de las conductas de acoso objeto del mismo, que por otro lado, será completamente garantista de los derechos de todas las partes que puedan verse afectadas por las conductas de acoso, sino que también recoge medidas preventivas y de sensibilización en la consideración que estas son imprescindibles para evitar en último término las conductas constitutivas de acoso.

En virtud de este Protocolo, tanto el Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, consciente de la responsabilidad que tiene contraída con los recursos humanos de evitar que en sus centros de trabajo se realicen este tipo de malas prácticas, rechazan cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso y hacen un expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de articular los recursos necesarios para impedir su manifestación respetando el derecho de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral.

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. Tanto el Ayuntamiento como sus Organismos Autónomos se comprometen a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar, controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas sean conocidas suficientemente por todo su personal.

El presente Protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, sea cual sea el tipo de su contrato y el carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral con ella.

2. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7o.d).

- Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2010, de 4 de agosto) establece como infracción muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre) recoge entre los derechos individuales, el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h). Esta misma Ley incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

En este sentido, es importante hacer también mención al artículo 8 de la LOIMH, en el que se establece que: “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre), define el acoso sexual y por razón de sexo y obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección adecuadas.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Palma del Río junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Palma del Río y en sus Organismos Autónomos.

El Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos junto a la representación de trabajadores/as y representación sindical, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra situación discriminatoria en el entorno laboral comprometiéndose a investigar las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas, facilitando el análisis y la resolución interna de estas situaciones con criterios de eficacia y celeridad, siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas y siendo soporte en la presentación y tramitación de denuncias sobre el acoso.

Todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Palma del Río y en sus Organismos Autónomos tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Este Protocolo se basará en los siguientes principios:

- a) El Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río manifiesta su compromiso en evitar y resolver los hechos constitutivos de cualquier tipo de acoso, y a tales efectos, expresa su deseo de que todo su personal sea tratado con dignidad, no permitiéndoles.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

d) Este protocolo estará basado en los principios de prevención, eficacia, efectividad, así como la celeridad y confidencialidad de los trámites.

e) Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier clase de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de Régimen Disciplinario.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL O LABORAL

La Nota Técnica de Prevención nº 476, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, define el acoso moral o laboral como la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

La expresión “acoso” es un factor de riesgo psicosocial que abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Los supuestos que se incluyen en el concepto de Acoso no constituyen una lista cerrada, ya que habrá de tenerse en cuenta también todo lo establecido por la normativa vigente, jurisprudencia y doctrina de autores en la materia.

A pesar de la dificultad de delimitar el concepto de acoso moral o laboral y sus posibles tipos contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan este fenómeno. De ahí que se pueda definir como toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El concepto de “Mobbing” traducido de manera correcta al castellano como acoso psicológico posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad de la persona empleada como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral, fundamentado en el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador/a por parte de otro u otros.

Los comportamientos susceptibles de acoso psicológico pueden agruparse en los siguientes conceptos:

-Amenazas al estatus profesional:

1. Asignar trabajos sin utilidad.
2. Asignar trabajos por debajo de su capacidad.
3. Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
4. Evaluar su trabajo de forma inequitativa o sesgada.
5. Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



A2C81CD351106FC6178B

6. Controlar el trabajo de forma malintencionada para “cazar a la persona”.

7. Amenazar con usar instrumentos disciplinarios.

-Amenazas a la reputación personal:

1. Menospreciar personal o profesionalmente.

2. Intentar desmoralizar o desanimar.

3. Humillar, despreciar en público.

4. Chillar, gritar para intimidar.

5. Forzarla a realizar trabajos contra su ética.

6. Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/as reclamantes.

7. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.

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

- Aislamiento:

1. Restringir las posibilidades de comunicarse con su superior.

2. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle.

3. Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando.

4. Limitar malintencionadamente el acceso a cursos, promociones, etc.

5. Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona.

6. Privar de información imprescindible para realizar el trabajo.

7. Dejar al trabajador/a de forma continuada incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.

-Carga excesiva de trabajo:

1. Ejercer una presión indebida para realizar su trabajo.

2. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales.

3. Abrumar con una carga de trabajo insoportable.

4. Dictar órdenes de imposible cumplimiento asignado medios insuficientes.

-Desestabilización:

1. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños.

2. Desestabilizar para “hacer explotar”.

3. Acusar sin base por errores o fallos difusos.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

4. Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decir nada.
5. Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo.
6. Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva sin causa alguna que lo justifique.

- **Acoso Discriminatorio** (art. 8.13 bis TLISOS) cuando está motivado por:

1. Creencias políticas y religiosas de la víctima. - Ataques por motivos sindicales.
2. Sexo u orientación sexual.
3. Mujeres embarazadas o maternidad.
4. Edad, estado civil.
5. Origen, etnia, nacionalidad.
6. Discapacidad.

No obstante, cualquier conducta susceptible de poder ser calificada como intimidatoria, será tratada a través del procedimiento establecido en este Protocolo.

Junto a estos comportamientos se precisa el cumplimiento de una serie de requisitos:

1. Que no responden a una causa específica fácilmente reconocible por la persona acosada y que por lo tanto le generan incertidumbre.
2. Que se apartan claramente de lo que se entiende por conducta aceptada como razonable.
3. Que sean hostiles e intimidatorios.
4. Que buscan causar daño moral y que por lo tanto responden a un plan.
5. Que sean repetitivos, que pueden ser de baja intensidad pero que tienen efectos acumulativos en periodos de tiempo cercanos.
6. Que no sean deseados por quien los recibe y que le supongan una afrenta.
7. Que no se desarrollen entre iguales, por razones jerárquicas o de hecho y que no tenga por tanto reciprocidad.
8. La conducta acosadora ha de ser prolongada en el tiempo, estimándose como referente una duración mínima de 6 meses. No habrá Mobbing cuando hablamos de una acción puntual o esporádica.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL O LABORAL

Las consecuencias derivadas del acoso moral (mobbing) son múltiples y variadas, repercutiendo no solo en la "víctima" sino también en los compañeros y compañeras de trabajo, la organización y el contexto sociofamiliar de las partes implicadas.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

Hay una clara afectación de la salud mental y física de la persona receptora de dicha conducta. Así, se suele presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, dejadez de funciones, como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. La propia imagen sufre un importante “revés” de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer acoso, pasan a ser percibidos como defectos.

Es característica la pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno mismo. Es habitual la estigmatización por parte de los propios compañeros y compañeras de trabajo. Los problemas de pareja y del entorno socio-afectivo más inmediato son frecuentes.

Presentan trastornos psicosomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. La pérdida o abandono del trabajo y la dificultad en formarse o promocionarse son frecuentes. Dichas consecuencias tendrán una mayor o menor incidencia en función de la fortaleza de la persona, de las necesidades económicas a las que esté sujeta y de los apoyos recibidos por parte de las instituciones, organización y/o entorno familiar.

Todo ello repercute indiscutiblemente en la organización, generándose un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento de absentismo y de rotación en los puestos de trabajo. Consecuentemente se produce una disminución en la productividad y un elevado coste económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costes de las bajas de los efectivos y de la nueva contratación de personal, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

5.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1.- OBJETO.

El presente Protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso en las relaciones laborales (en adelante acoso), estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso en el Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

5.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo se aplica a las situaciones de acoso, que se produzcan en relación con el trabajo y como resultado del mismo. Protege a todo el personal del ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, independientemente cual sea su relación laboral o nivel jerárquico. Se aplicará también a personas contratadas en formación, prácticas, voluntariado, etc., que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Palma del Río o en sus Organismos Autónomos y estén bajo la dirección y organización de su trabajo por parte del mismo. En adelante las referencias al personal municipal se entenderá que engloba a todas las personas a las que se refiere este apartado.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

La prohibición del acoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales/profesionales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

6.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, se implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso, tras ser consultado con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y acordado en la Mesa de Negociación del Illtre. Ayto. de Palma del Río, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.- Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Una vez producida una situación de acoso moral (mobbing), es muy importante que se establezcan los procedimientos de actuación que garanticen una resolución rápida y eficaz de dicha situación dentro de la organización.

Es fundamental establecer los cauces y el procedimiento interno de la denuncia así como delimitar los derechos y deberes de ambas partes, tanto de la víctima como del presunto agresor.

Como hemos dicho, el procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

7.1.- Resolución informal de los problemas

La mayoría de personas acosadas pretenden que dicho comportamiento cese, por lo tanto debe aconsejarse que, siempre que sea posible, se intente resolver la situación de manera extraoficial. En algunos casos es suficiente que el trabajador explique al acosador que se siente incómodo y que le resulta ofensiva dicha situación. Lo puede hacer directamente la persona afectada, a través de una tercera persona que se ofrezca como mediadora entre ambas partes.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

En otros casos, la resolución informal no es posible, por lo que será necesario recurrir a un procedimiento formal en el que de acreditarse la situación de acoso deberá proponerse la exigencia de responsabilidad disciplinaria o de otro tipo.

Siempre se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no haya dado resultados o sea inapropiado para resolver el problema.

7.2.- Procedimiento de denuncia/ formal

Una vez se constata que el procedimiento informal no da resultados positivos, se deberá acudir al formal y proceder a la denuncia, a través del modelo de denuncia por acoso, según anexo. Es importante que la organización asegure seriedad a las personas implicadas a lo largo de dicho proceso.

En el modelo de denuncia se deberá especificar los hechos concretos ocurridos, indicando si es posible fecha y hora, y acompañándolo de pruebas (testigos, e-mail, conversaciones escritas...). En caso de no especificarse los hechos concretos y alegar un motivo genérico sin aportar datos concretos, la denuncia podrá no ser admitida a trámite.

Debido a la naturaleza de la denuncia, habitualmente no es fácil realizarla, ya sea por pudor o vergüenza, miedo a dañar la propia reputación, miedo a ser ridiculizado, a que se enrarezca el ambiente de trabajo o por temor a represalias. De ahí la importancia de establecer claramente los cauces adecuados para presentar la posible denuncia.

El inicio de las actuaciones, no impedirá en ningún caso que las personas implicadas en el mismo, ejerzan de forma simultánea o con posterioridad, las acciones administrativas o judiciales que consideren oportunas. Es importante que la organización asegure seriedad a las personas implicadas a lo largo de dicho proceso.

En caso de producirse alguna situación de acoso, se establece un procedimiento interno que se iniciará con una denuncia de acoso, como hemos dicho, a través del modelo que se adjunta en el anexo ante el/la Alcalde/sa-Presidente/a del Ilustre Ayto de Palma del Río o ante el/la Presidente/a del Organismo Autónomo correspondiente.

Se presentará por e-mail, a la dirección de correo protocolodeacoso@palmadelrio.es. La persona responsable de recibir este correo, será el/la *Alcalde/sa del Ilstre. Ayto. de Palma del Río o persona en quien ésta delegue*.

Esta denuncia por acoso podrá ser presentada directamente por la persona afectada, por los Delegados de Prevención si lo autoriza ésta, o por el Comité de Seguridad y Salud o por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ilustre Ayto de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos.

De igual forma, cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún supuesto de acoso en el Ilustre Ayto de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos podrá denunciar personalmente de forma verbal o escrita, al presunto agresor.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

Los representantes de los trabajadores, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

Con la finalidad del mejor esclarecimiento de los hechos y con el fin de que la resolución se lleve a cabo mediante los cauces más imparciales se constituirá “ad hoc” una Comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso.

La composición de dicha comisión deberá ajustarse a principios de especialización, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y será designada por la alcaldía.

Formarán parte de la misma:

- 1 persona empleada pública con la titulación de Licenciado o Grado en Psicología o Grado o Licenciatura en Derecho, preferente del Departamento de Recursos Humanos del Ittre. Ayto. de Palma del Río, aunque podrá ser designado de cualquier otro Departamento que así se considere, que desempeñará las funciones de Secretario/a de la Comisión.

- 1 Técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ittre. Ayto. de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos en su caso, así como de la Unidad de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba previa solicitud al respecto. En su defecto se podrá sustituir por un/a técnico/a empleado público del Ittre. Ayto. de Palma del Río o del Organismos Autónomo en su caso, con formación en Prevención de Riesgos Laborales.

- 1 persona Delegada de Prevención, miembro propuesto por el Comité de Seguridad y Salud, con formación en prevención de riesgos laborales, preferentemente.

Esta Comisión Instructora será nombrada por el/la Sr./Sra. Alcalde/sa–Presidente/a del Ittre. Ayto. de Palma del Río o por el/la Presidente/a del Organismo Autónomo, en su caso, en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la Interposición de la denuncia.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todas las partes implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso de investigación, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de treinta días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La investigación debe llevarse a cabo respetando a ambas partes, con objetividad e imparcialidad. Es fundamental la agilidad en la resolución de los trámites para minimizar al máximo el daño que podamos infligir a ambas partes.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



A2C81CD351106FC6178B

En este momento, la Comisión recogerá las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del asunto, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan. La asistencia y colaboración a esta Comisión será obligatoria para todas las personas en el ámbito del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos.

Finalizada la investigación en el plazo anteriormente indicado, la Comisión elaborará y aprobará sus conclusiones, que elevará a la Alcaldía, mediante un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el cual se indicará:

- Identificación de las partes.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y hechos acaecidos.
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.
- Conclusiones con propuesta de Resolución a la Alcaldía.

La comisión dispondrá de un plazo de treinta días, contados a partir de la finalización del proceso de investigación para la elaboración del mencionado informe.

Si el informe concluye con la propuesta de la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, se dará traslado de la información reservada, a los efectos oportunos, al Departamento de Recursos Humanos, que resolverá al respecto. Si se estima que no procede la exigencia de responsabilidad, se procederá al archivo de las actuaciones, sin perjuicio de la adopción de las medidas en materias de Prevención de Riesgos Laborales que resulten necesaria.

Los representantes de los trabajadores, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

7.3. Confidencialidad de la Investigación

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a todas las personas intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

7.4.- Medidas Cautelares

En todo caso, ante la denuncia de un/a empleado/a ante el/la Alcalde/sa Presidente/a del Iltre. Ayto. de Palma del Río o el/la Presidente/a de sus Organismos Autónomos, por acoso, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

Este proceso está encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto mientras se investigan los hechos. Entre las medidas, podrán proponerse por parte de la Comisión, la separación inmediata de las partes mientras se sustancia la investigación.

7.5. Medidas Preventivas

Personal, institución y representantes de los trabajadores y trabajadoras desempeñan un importante papel en la prevención del acoso. Todas las estrategias que se creen para mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad tendrán más posibilidades de ser eficaces cuando se hagan conjuntamente entre estos colectivos.

La manera más efectiva para hacer frente al acoso es desarrollar, a nivel organizacional, un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca pautas de actuación al personal en situación de acoso.

Para ello, será necesario establecer un clima de trabajo contrario a cualquier tipo de conducta que pueda resultar vejatoria, humillante o discriminatoria; diseñar y establecer una postura activa para afrontar una situación de acoso; facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario) y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete tanto a la víctima como al presunto agresor.

El Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos adoptarán las medidas preventivas necesarias para combatir el acoso, entre otras, las siguientes:

-Declaración de principios:

Elaboración por parte de la organización de una declaración en la que se establezca que todo el personal tiene derecho a ser tratado con dignidad, que no se tolerarán situaciones de acoso en el trabajo y, en caso de producirse, que podrán ser denunciadas.

Es importante que se defina dicho concepto, se delimiten los recursos disponibles en la organización para hacerle frente y las medidas disciplinarias que se aplicarán. Es fundamental la implicación del colectivo del personal para velar por el cumplimiento de dichos principios.

-Comunicación de la declaración de principios:

Una vez elaborada dicha declaración, es importante que se comunique al personal, para que sean conscientes de sus derechos y, en caso de ser vulnerados, puedan denunciarlo con la seguridad que serán tratados con seriedad, imparcialidad y confidencialidad.

-Responsabilidad:

Tanto las personas empleadas como el equipo directivo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de sus miembros. El equipo directivo debe garantizar que el acoso no va a producirse en los servicios o departamentos que estén bajo su tutela. Puesto que el acoso constituye un riesgo para la seguridad y la salud, la empresa debe responsabilizarse del mismo.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

-Formación:

Formación general de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

El personal empleado juega un importante papel en la prevención del acoso, su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros y compañeras, así como velar para que el resto se comporten de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Hasta el momento, todas las medidas expuestas se engloban estrictamente en el ámbito laboral, pero deberíamos tener en cuenta otro tipo de medidas que también son fundamentales y necesarias para prevenir dichas situaciones. Destacamos las siguientes:

1. Medidas educativas: educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, en la igualdad de oportunidades, en el respeto hacia los demás, en la no discriminación hacia los compañeros y compañeras así como informar sobre la violencia de género, entre otros.

2. Medidas formativas: formar al profesorado, al colectivo jurídico, así como al resto de profesionales que directa o indirectamente puedan verse implicados en una situación de acoso.

3. Medidas sociales: sensibilizar a la sociedad y fomentar el apoyo social a las víctimas.

4. Medidas culturales: promover el cambio en los estereotipos, desarrollar estudios sobre el acoso y su incidencia.

Por último, no hay que olvidar el papel que juegan los y las representantes del personal en dicha prevención. Se recomienda que presenten una declaración clara de política sobre el acoso en todas sus modalidades y que tomen las medidas adecuadas para sensibilizar, formar e informar a nivel interno así como externo (empresa y personal). Deben promover mejoras a través de la negociación colectiva en el marco de la organización y los sectores, así como potenciar estudios específicos sobre el efecto del acoso en la salud de las personas.

8. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el objeto de prevenir y disuadir los posibles comportamientos de acoso en el Ittre. Ayto. de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, el mecanismo para divulgar el presente protocolo será la publicación permanente en el Portal del Empleado y Página Web del Ittre. Ayto. de Palma del Río y de sus Organismos Autónomos.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



A2C81CD351106FC6178B

9.- OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente al de su publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento de Palma del Río tras su aprobación en Pleno y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por Resolución expresa de este mismo órgano.

Cuando los informes de seguimiento y evaluación del Protocolo establezcan la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a efectos de incorporar las medidas, acciones, etc., que se hayan propuesto en dichos informes.

Palma del Río, 6 de marzo de 2026.— La Sra. Alcaldesa-Presidenta, Matilde Esteo Domínguez.

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

Firma automática



A2C81CD351106FC6178B

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO LABORAL

I. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Nombre Persona que informa de los hechos:	
DNI	
Relación con la persona afectada:	

II. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre	
Apellidos	
DNI	
Puesto de Trabajo	
Tipo de contrato / nombramiento	
Teléfono/s	
E- mail	
Domicilio a efecto de notificaciones	

III. DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de Trabajo	
Departamento/Unidad	
Puesto de trabajo	
Vinculación laboral (funcionario, laboral,,,))	
Antigüedad en ese puesto de trabajo	

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

A2C81CD351106FC6178B

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



A2C81CD351106FC6178B

V. IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS, SI LOS HUBIERE

VI. RELACIÓN DE DOCUMENTOS, SI SE ANEXA

VII. SOLICITUD

Por todo lo anterior, Solicito el Inicio del Protocolo de Actuación del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismo Autónomos, de Prevención y Actuación en Situación de posible Acoso Laboral.

En Palma del Río a _____ de _____ de _____

Firma de la persona interesada

A/A Sr./ Sra Alcalde/sa Presidente/a del Iltre. Ayto de Palma del Río

Código Seguro de Verificación (CSV): A2C8 1CD3 5110 6FC6 178B **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:07
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



A2C81CD351106FC6178B

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**