



Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

ANUNCIO

**APROBACION DEL PROTOCOLO MUNICIPAL DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE TARIFA**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2025, adoptó el siguiente acuerdo:

**PRIMERO.-** La aprobación del protocolo municipal de actuación frente al acoso laboral, que obra en el expediente administrativo (se adjunta en Anexo I).

**SEGUNDO.-** Publicar el acuerdo que se adopte en el boletín oficial de la provincia, en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en su página web.

En Tarifa a la fecha indicada en la firma electrónica.

El Alcalde-Presidente,  
Jose Antonio Santos Perea.

El Secretario General Accidental,  
Francisco Javier Ochoa Caro.

Firma 2 de 2		Alcalde	
José Antonio Santos Perea		06/05/2025	
Firma 1 de 2		Francisco Javier Ochoa Caro	
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023		06/05/2025	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:			
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001		
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>		
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original		



ANEXO I



# PROTOCOL ACOSO LABORAL

Firma 1 de 2		Firma 2 de 2	
Francisco Javier Ochoa Caro	06/05/2025	José Antonio Santos Perea	06/05/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023			

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE TARIFA.**

**ÍNDICE:**

- ARTÍCULO 1. Objeto.
- ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación.
- ARTÍCULO 3. Principios rectores.
- ARTÍCULO 4. Definiciones.
- ARTÍCULO 5. Objetivos generales y específicos.
- ARTÍCULO 6. Medidas preventivas.
- ARTÍCULO 7. Procedimiento de actuación en casos de acoso.
- ARTÍCULO 8. Cauces especiales de actuación ante la AEPD.
- ARTÍCULO 9. Faltas y sanciones.
- ARTÍCULO 10. Seguimiento y evaluación.
- ANEXO 1. Listado de conductas constitutivas de acosos laboral.
- ANEXO 2. Modelo de denuncia.

**ARTÍCULO 1. Objeto.**

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y protección de las personas empleadas públicas de este Ayuntamiento de Tarifa 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.

**ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación.**

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en el Ayuntamiento de Tarifa o Patronato de la Juventud, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

**ARTÍCULO 3. Principios rectores**

- El Ayuntamiento velará por la dignidad de las personas empleadas municipales, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- El Ayuntamiento respetará los principios recogidos en la normativa reguladora de Protección de Datos de carácter personal y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

Firma 2 de 2	Alcalde	06/05/2025	José Antonio Santos Perea
	Firma 1 de 2		
Francisco Javier Ochoa Caro		06/05/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

Las personas responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.

Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.

Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.

El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de las personas empleadas que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.

Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.

### ARTÍCULO 4. Definiciones

#### Persona protegida.

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

#### Persona denunciante.

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

#### Persona denunciada.

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

#### Acoso psicológico o moral en el trabajo.

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocar serios trastornos psicológicos.

#### Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En el ámbito laboral presenta dos variantes:

- **Chantaje sexual:** Implica abuso de autoridad y se produce cuando la persona acosada se ve obligada a elegir entre someterse a los requerimientos del acosador o perder determinados beneficios en su empleo o condiciones de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental:** Comportamiento de naturaleza sexual que genera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable o agresivo a quien lo sufre.

#### Acoso por razón de sexo.

Firma 2 de 2	Alcalde
06/05/2025	
José Antonio Santos Perea	
Firma 1 de 2	
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	
06/05/2025	
Francisco Javier Ochoa Caro	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:
Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Acoso discriminatorio.

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y que supone un atentado contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante.

### ARTÍCULO 5. Objetivos generales y específicos.

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el Ayuntamiento.

Son, además, objetivos específicos del Protocolo:

1. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal del Ayuntamiento.
2. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
3. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.
4. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
5. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso laboral.

### ARTÍCULO 6. Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, se establecen las siguientes medidas:

#### De sensibilización y comunicación interna:

- Divulgación y puesta a disposición de toda la plantilla de este Protocolo.
- Elaboración y difusión de folletos informativos a todos los departamentos, con información sobre cuestiones tales como la identidad de las personas que componen la Comisión de Atención al Acoso o los procesos de actuación ante situaciones de acoso.
- Elaboración y colocación de carteles informativos en los tabloneros municipales.

#### De formación:

- Formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Formación específica en materia de acoso en el ámbito laboral, especialmente acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación a las personas que vayan a intervenir en los procesos que se desarrollen en el ámbito de este protocolo, así como a los sindicatos y personas que integrarán la Comisión de Atención al Acoso.

#### De investigación, conocimiento y evaluación:

- Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso ocurridos en la organización.

Firma 2 de 2	Alcalde	06/05/2025	José Antonio Santos Perea
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	06/05/2025	Francisco Javier Ochoa Caro
Firma 1 de 2			

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:			
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001		
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>		
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original		



## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

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

### ARTÍCULO 7. Procedimiento de actuación en casos de acoso

#### La Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 5 personas empleadas públicas, designadas por su competencia o formación. La designación y destitución de los miembros de la Comisión, que tenderá a ser paritaria, se realizará por el Alcalde a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

Además de las personas titulares, se nombrarán a sus correspondientes suplentes, que les sustituirán en casos de ausencia, vacancia o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría simple de los miembros.

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Son funciones de la Comisión:

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

#### Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento.

##### a) Presentación de la denuncia.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el ámbito laboral, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes, ante cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso Laboral o directamente ante su responsable.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá corroborarla por escrito en el plazo máximo de tres días.

Firma 2 de 2	Alcalde
	06/05/2025
Firma 1 de 2	José Antonio Santos Perea
	06/05/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	
Francisco Javier Ochoa Caro	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo de dos días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

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

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y al Departamento de Capital Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a las personas responsables de las áreas o departamentos afectados.

### b) Medidas cautelares.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada al Departamento de Capital Humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
- Cese de funciones de la persona presuntamente infractora, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento.

Dichas medidas cautelares podrán adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

### c) Inicio del procedimiento: fase informal.

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

Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro. Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Firma 2 de 2	Alcalde
Firma 1 de 2	Alcalde

Firma 2 de 2	José Antonio Santos Perea
Firma 1 de 2	Francisco Javier Ochoa Caro

Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	06/05/2025
--	------------

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





# Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

Son funciones de la persona mediadora:

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

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

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

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

### d) Tramitación del procedimiento: fase formal.

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

La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de tres días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

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

- Archivar la denuncia, por desistimiento de la presunta víctima, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.
- Incoar, si procede, el correspondiente expediente disciplinario, teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Firma 2 de 2	Alcalde
José Antonio Santos Perea	06/05/2025
Firma 1 de 2	Francisco Javier Ochoa Caro
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	06/05/2025

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y al Departamento de Capital Humanos.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

### e) Resolución.

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral por el Departamento de Capital Humanos, se procederá, en un plazo máximo de cinco días hábiles, para preparar una resolución de la Alcaldía a fin de aplicar aquellas medidas propuestas por la citada Comisión, siempre que tales medidas sean acordes con la normativa aplicable.

Esta resolución se notificará a la presunta víctima y a la persona denunciada, y contra la misma podrán plantearse los recursos legalmente previstos.

#### ARTÍCULO 8. Cauces especiales de actuación ante la AEPD.

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de las personas afectadas, la AEPD dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, con el objetivo de dar una respuesta rápida a dicha situación.

#### ARTÍCULO 9. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán y sancionarán de acuerdo con la normativa aplicable a las personas empleadas públicas que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

#### ARTÍCULO 10. Seguimiento y evaluación.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada concejalía o departamento. En caso de provenir la actitud a corregir de la propia concejalía o departamento, se nombrará por la Alcaldía a una persona ajena a dicho departamento o concejalía para el seguimiento y control.

Cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada que, en su caso, haya estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.

Anualmente, la Comisión de Atención al Acoso emitirá un informe en relación con los procedimientos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas...).

La Comisión propondrá la revisión del presente Protocolo cuando detecte fallos en su aplicación o considere necesario su actualización. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud.

Firma 2 de 2	Alcalde	06/05/2025	José Antonio Santos Perea
	Firma 1 de 2		
Francisco Javier Ochoa Caro		06/05/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:		
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001	
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>	
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



# Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

## ANEXO 1. LISTADO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

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

a) Acoso psicológico o moral en el trabajo.

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

b) Acoso sexual.

- Observaciones sugerentes o desagradables en relación con la apariencia o aspecto de una persona o de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas y no consentidas.
- Gestos obscenos.
- Usar imágenes de contenido sexual o pornográfico en el lugar o con las herramientas de trabajo.
- Rozamientos, contacto físico o acercamiento innecesario.
- Grabar imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras.
- Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre trabajadores.

Firma 2 de 2	José Antonio Santos Perea	06/05/2025	Alcalde
Firma 1 de 2	Francisco Javier Ochoa Caro	06/05/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:		
	Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001	
	Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>	
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



## Excmo. Ayuntamiento de Tarifa

- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tengan por objeto menoscabar la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando tengan carácter sexual.
- Lenguaje no verbal obsceno, como guiños, miradas o gestos.
- Demanda de favores sexuales, ya sea con o sin promesa de mejora o bajo amenaza.
- Observaciones clandestinas en lugares reservados tales como los servicios o los vestuarios. - Agresiones físicas.

### c) Acoso discriminatorio.

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

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

En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto. Así, y a modo de ejemplo:

Se consideran circunstancias agravantes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La alevosía.
- La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
- La condición de persona con discapacidad de la víctima.
- La pluralidad de acosadores.

Se consideran circunstancias atenuantes:

- El reconocimiento de los hechos por parte de la persona acosadora.
- Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

Firma 2 de 2	Alcalde
06/05/2025	
José Antonio Santos Perea	
Firma 1 de 2	
Francisco Javier Ochoa Caro	
06/05/2025	
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:		
Código Seguro de Validación	57c163b2bcd840cea4cf825a0b59ed8f001		
Url de validación	<a href="https://sede.aytotarifa.com/validador">https://sede.aytotarifa.com/validador</a>		
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original		



ANEXO 2. MODELO DE DENUNCIA.

**DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO**

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos:	NIF/NIE:
Teléfono:	Email:
En calidad de:	
<input type="checkbox"/> Presunta víctima <input type="checkbox"/> Representante sindical <input type="checkbox"/> Testigo <input type="checkbox"/> Otra _____	

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA	
Nombre y Apellidos:	NIF/NIE:
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Datos de contacto: Teléfono:                      email:
Centro/unidad de trabajo:	Puesto de trabajo:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos:	NIF/NIE:
Sexo: Datos de contacto: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Teléfono:                      email:
Centro/unidad de trabajo:	Puesto de trabajo:
Relación laboral con la presunta víctima:	

Firma 1 de 2	Francisco Javier Ochoa Caro	06/05/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
Firma 2 de 2	José Antonio Santos Perea	06/05/2025	Alcalde

