NÚMERO 2026059529

Administración Local

AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL

Administración

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Dúrcal.

El Pleno del Ayuntamiento de Dúrcal en sesión ordinaria celebrada el 5 de noviembre de 2026 ha adoptado por unanimidad de todos los concejales asistentes la aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Dúrcal, siendo su contenido el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (GRANADA)

ÍNDICE DE ARTÍCULOS

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 los empleados públicos de este Ayuntamiento de Dúrcal en casos de acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

Página 45 de un total de 105
Página 2 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en esta Administración, con independencia del número de centros de trabajo, categoría profesional o tipo de contrato, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.
Además, también resulta de aplicación para aquellas personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ayuntamiento como prácticas de empresa, becas, o labores de voluntariado.
Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan tanto durante el desarrollo del trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el propio lugar de trabajo
- En el trayecto del trabajo al domicilio de la persona empleada
- En desplazamientos propiciados por trabajo (alojamiento en hoteles o establecimientos que no forman parte de la organización pero que son empleados por esta para desarrollar tareas relacionadas con el desarrollo de la actividad)
- En los espacios destinados por la organización a descanso de las personas trabajadoras, como puede ser comedores, instalaciones sanitarias o aseos.

ARTÍCULO 3. Principios rectores

a) El Ayuntamiento velará por la dignidad de los empleados municipales, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.

b) 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.

c) 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.

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

e) Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.

f) 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.

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

h) 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, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

Persona denunciante y/o víctima:
Denunciante es toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que puede ser víctima o no.
Es víctima de acoso laboral (mobbing) cualquier persona trabajadora que sufre de forma sistemática, reiterada y prolongada en el tiempo conductas hostiles, humillantes o degradantes en el entorno laboral.

Persona denunciada o agresor-a:
La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Acoso laboral:
Aquella exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de una forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra o de otras que actúan desde una posición de poder; no necesariamente jerárquica, sino referida en términos psicológicos; con la intención de crear un ambiente hostil o humillante en la vida laboral de la víctima. Y todo ello con el objetivo de que renuncie a su puesto de trabajo, para no tener que facilitarle la indemnización legalmente establecida, o que opte por buscar otro puesto de trabajo fuera de la misma unidad administrativa.
Incluso en ambos casos también se puede buscar con estas actuaciones que la persona que es acosada se vea obligada a tener la necesidad de pasar a una situación de incapacidad temporal.
En resumen, el acoso laboral se produce cuando alguien con una posición de mayor poder, ya sea jerárquico o no, actúa de forma repetida y frecuente con el propósito de dañar a otra persona, apoyándose para esto en la organización del trabajo.

Acoso sexual:

Página 46 de un total de 105
Página 3 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 47 de un total de 105
Página 4 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza o índole sexual que tenga el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el ámbito laboral presenta dos variantes:

1. **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.
2. **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:
situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante 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 de acoso 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 tablones 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.
- 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

1. Canal de comunicación o canal interno de denuncias

En sesión plenaria del Ayuntamiento de fecha 20/11/2025 se aprobó el CONVENIO ENTRE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA Y EL AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL PARA LA ENCOMIENDA DE GESTIÓN DE ACTUACIONES EN MATERIA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN SOBRE INFRACCIONES EN EL AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL.

Con fecha 16/02/2026 el mencionado convenio fue firmado por el Presidente de la Diputación y la Secretaria de la Diputación y entró en vigor.

Se formará a todo el personal del Ayuntamiento que el Canal de Denuncias Interno del Ayuntamiento está gestionado por la Diputación Provincial de Granada y que se podrán poner las denuncias o comunicaciones por acoso laboral, sexual o por razón de sexo preferentemente por este procedimiento que expresamente recoge estos tipos de acoso en el siguiente lugar: adurcal.sedelectronica.es – enlaces de interés — Canal de Denuncias — Municipios adheridos — Dúrcal — Información a comunicar.

Página 48 de un total de 105
Página 5 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 49 de un total de 105
Página 6 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Si la reclamación o denuncia de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo se interpusiera por cualquier medio legal en el Ayuntamiento, se asignará al Comité de Atención al Acoso Laboral quien dará traslado a la Diputación Provincial a través de Canan Interno de Información o por el medio que aquella le indique.

Solo y exclusivamente en el caso de que el Comité de la Diputación Provincial no pudiese tramitar la denuncia de acoso laboral por la causa que notifique, será la Comisión de Atención al Acoso Laboral del Ayuntamiento quien se haga cargo de la tramitación de la reclamación o denuncia como se explica en el punto siguiente.

2. La Comisión de Atención al Acoso Laboral

Este procedimiento se pondrá en marcha solo en el caso de que la Diputación Provincial notificará al Ayuntamiento la imposibilidad de tramitar el expediente de acoso laboral por la causa que explique.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 5 empleado/as públicos, 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.

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, y cualquier otra información que pudiera precisar.
- 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.

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.

Según el resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

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

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y al Departamento de Recursos Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los 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 Recursos 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 del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.

Página 50 de un total de 105
Página 7 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

- 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.

Son funciones del mediador:

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

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constante la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, 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 estas entrevistas podrá estar

Página 51 de un total de 105
Página 8 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

presente junto al instructor otro miembro de Comisión. 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.

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 persona protegida, 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.

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y al Departamento de Recursos 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 Recursos 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 persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

Página 52 de un total de 105
Página 9 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

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 los afectados, la AEPD dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, diseñado para solicitar la retirada urgente de imágenes, vídeos o audios de contenido sexual o violento difundidos sin consentimiento, 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 los empleados públicos que se incluyen en el ámbito de aplicación de este Protocolo, especialmente 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.

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 con Delegación, según el área de que se trate.

Cuando se produzca la reincorporación del empleado 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.

Página 53 de un total de 105
Página 10 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 54 de un total de 105
Página 11 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

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 laboral, psicológico o moral en el trabajo

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar, generalmente reubicándola físicamente en espacios en los que se le limite esta posibilidad, o bien directamente mediante la prohibición expresa de hacerlo.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces ... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.
- Gritar o insultar.

Página 55 de un total de 105
Página 12 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.
- Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados al empleado/a.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a empleados/as que han planteado quejas, reclamaciones o demandas, o frente a los que han colaborado con los/las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente al empleado/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas No incluidas en el concepto de acoso laboral

De conformidad con los criterios de acoso laboral y según la NTP 854 y 476 (notas técnicas de prevención) del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el trabajo y el criterio técnico 63/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el trabajo, no serán consideradas acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explicitas y justificadas.
- Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente hacia varios empleados/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

b. Acoso sexual

- Observaciones sugerentes o desagradables en relación con la apariencia o aspecto de una persona de contenido sexual o libidinoso.
- Invitaciones impúdicas de carácter sexual no consentidas.

- Gestos obscenos con referencia sexual.
- 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.
- 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 de carácter sexual.

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 discapacitado de la víctima.
  — La pluralidad de acosadores.

Página 56 de un total de 105
Página 13 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

- Se consideran circunstancias atenuantes:

  — El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.

  — Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

Anexo 2. Modelo de denuncia

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos	**NIF**
Teléfono	**Email**
En calidad de: ☐ Presunta víctima ☐ Representante sindical ☐ Testigo ☐ Otra _____	

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA	
Nombre y Apellidos	**NIF**
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	
Datos de contacto (email, tfno.): _____	
Centro/unidad de trabajo: _____	
Puesto de trabajo: _____	

Página 57 de un total de 105
Página 14 de 16
CVE: BOP-GRA-2026-221016
Nº 221 - lunes 16 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA
Nombre y Apellidos
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer
Datos de contacto (email, tfno....): _____
Centro/unidad donde trabaja: _____
Puesto de trabajo: _____
Relación laboral con la presunta víctima: _____

OBJETO DE LA DENUNCIA

Descripción de los hechos:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Modo de acreditación:

☐ Documentalmente
☐ Mediante testigos

☐ Ninguna
☐ Otras _____

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso los hechos referidos, al objeto que tenga conocimiento de los mismos y, en su caso, adopte las medidas que estime oportunas.

DOCUMENTACIÓN APORTADA

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

FECHA Y FIRMA

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

El denunciante,

Fdo.: _____

COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL.

En Dúrcal, a 5 de noviembre de 2026
Firmado por: María de los Ángeles Ruiz Fernández