



**TRIBUNAL
DE
CUENTAS**

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- AL

Edición: 1ª

Fecha: 20/06/2011

Página 1 de 26

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

Elaborado por:
Servicio de Prevención y Salud Laboral

Revisado por:
Secretaría General

Aprobado por:
Comisión de Gobierno


Fecha: 17-08-2011

Fecha: 16-09-2011

Fecha: 26-09-2011


PPRL - AL

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO LABORAL EN
EL TRIBUNAL DE CUENTAS**

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 2 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

ÍNDICE

1. Introducción.
 - 1.1 Justificación.
 - 1.2 Principios de actuación.
 2. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.
 3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1 Primera fase.
 - 3.1.1 Iniciación del procedimiento.
 - 3.1.2 Indagación y valoración inicial.
 - 3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 3.2 Segunda fase.
 - 3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.
 - 3.2.2 Investigación.
 - 3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.
 - 3.3 Denuncias infundadas o falsas.
 - 3.4 Información.
 4. Seguimiento y control.
 5. Medidas de actuación y prevención del acoso.
 - 5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.
 6. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
- Anexo I: Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.
- Anexo II: Comité asesor de acoso.
- Anexo III: Modelo de denuncia por acoso.
- Anexo IV: Listado de control de distribución de documentos.

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 3 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

1. INTRODUCCIÓN.


1.1. JUSTIFICACIÓN.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, la igualdad y la no discriminación: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...”* (Art. 10), *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, ...”* (Art. 14); *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o trabajos inhumanos o degradantes”* (Art. 15); *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”* (Art. 18.1); *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”* (Art. 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (art. 95.2. letra b).

La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas en el ámbito de las relaciones jurídico-públicas.


 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 4 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

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

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, –en este caso, de los trabajadores públicos–, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos, la Dirección General de la Función Pública ha elaborado el modelo sobre el que se rige el presente protocolo, para su aplicación específicamente en el ámbito de la Administración General del Estado, modelo recientemente publicado en el BOE de 1 de junio de 2011.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 5 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

1.2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.


Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que todos los órganos de gobierno de esta Institución rechacen todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y deben manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que el Tribunal de Cuentas disponga de un procedimiento y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección de las víctimas.

A tal fin, la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, publicado en el BOE de 1 de junio 2011, se presenta como un instrumento para hacer frente a una situación inaceptable como es el acoso laboral, planteando acciones de prevención y de sanción cuando ésta se produzca.

A pesar de que este precepto no menciona expresamente al Tribunal de cuentas, las relaciones, tanto estatutarias, como laborales, del personal al servicio de este órgano constitucional participan de la misma naturaleza que las citadas, lo que justifica su inclusión en el ámbito de aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, considerando el alcance general del deber impuesto a los poderes públicos en el 40.2 de la Constitución para “velar por la *seguridad e higiene en el trabajo*”, y la aplicación de la legislación general de la función pública al personal al servicio del Tribunal de Cuentas, en los términos establecidos en los artículos 37.1 de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y 88 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

De acuerdo con lo anterior, sobre el Tribunal de Cuentas recae el deber de protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales que impone el artículo 14 de la Ley de 31/1995, por lo que tiene que adoptar las medidas que se derivan de ese deber según el artículo 15 de la misma Ley, entre ellas, la de *“planificar la prevención, buscando*

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 6 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”.

Asimismo es de aplicación en el ámbito del Tribunal de Cuentas, por las razones expuestas, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.


De este modo, el Tribunal de Cuentas adapta a la Institución los principios de actuación recogidos en dicha Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, y que se exponen a continuación.

Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Tribunal de Cuentas declara que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Asimismo, la Institución manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo se articula a través del desarrollo de este protocolo en el que se indicarán claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. El Tribunal de Cuentas comunicará a todos los miembros de la Institución los principios de dicho protocolo, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, el Tribunal de Cuentas establece los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin se desarrolla el siguiente protocolo de actuación frente al acoso laboral, protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, la inclusión de no tolerancia al acoso laboral en la política preventiva de la Institución, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de este protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 7 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

2. DEFINICIONES Y OBJETO.

2.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.

Definición de acoso laboral: Cuando se utiliza la expresión *acoso laboral*, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como *acoso moral o psicológico en el trabajo*, en su terminología inglesa *mobbing*.

El acoso moral es definido por la doctrina psicológica en los siguientes términos:


Heinz Leymann, en su obra “Mobbing” como “el fenómeno en que una persona, o grupo de personas, ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo.

José María García Callejo, en “Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo” enumera los elementos que integran la conducta de acoso moral señalando que son:

1. La existencia de violencia o maltrato psicológico, precisando:
 - que “el acoso es una conducta o acción de hostigamiento contra una persona o grupo de personas”;
 - que “no debe confundirse el acoso con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral”.

Para que pueda hablarse de acoso es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuren un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación del trabajador.

2. El carácter intenso de la violencia psicológica:
 - que no basta que exista una violencia psicológica leve o menor, que se encuentra en múltiples situaciones de mal clima laboral, o malas relaciones

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 8 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

entre determinadas personas en el centro de trabajo; debe ser la violencia grave.


3. La violencia ha de ser prolongada en el tiempo, señalando:
 - que tanto el Profesor Leymann como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, lo cifran de más de 6 meses.
4. Que la violencia tenga como finalidad dañar psíquicamente al trabajador para marginarlo de su entorno laboral.
5. Y que produzcan daños psíquicos al trabajador afectado. Piñuel y Zabala en su obra "Mobbing", Marie France Hirigoyen en su obra "El acoso moral" definen el acoso moral en los mismos términos.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como acoso psicológico o moral *«la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»*.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 9 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de la Institución; pero no como “mobbing”, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.


- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo I se incluye una relación de conductas “típicas” de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este documento es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior. El presente protocolo, que forma parte del Sistema de Gestión de la Prevención de la Institución, será de aplicación a todo el personal al servicio del Tribunal de Cuentas.

Esta política contra el acoso psicológico o moral se aplicará a todos los niveles de la Institución, a todos sus colectivos y niveles jerárquicos, destacando la declaración de **rechazo del Tribunal de Cuentas a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades**, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico y el manifiesto de la Institución al compromiso respecto al

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 10 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

A tal fin el Tribunal de Cuentas pondrá en práctica las siguientes medidas:

- Garantizar la difusión de este procedimiento a la totalidad de la plantilla del Tribunal de Cuentas. Además de su implantación a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Institución.
- Realizar acciones de formación especial para los empleados públicos de la Institución que gestionen el protocolo de actuación para que tengan información legal específica, desarrollen competencias para la gestión de los conflictos y documenten todos los trámites a cumplir en el procedimiento de actuación.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. PRIMERA FASE


3.1.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, que en este protocolo denominaremos “**denuncia**”, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los empleados públicos de los órganos de representación del Tribunal de Cuentas, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la Institución estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en la intranet de la Institución.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, siendo el órgano responsable para su recepción y tramitación la Secretaría General de la Institución.

La Comisión de Gobierno, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 11 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión de Gobierno podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.1.2. Indagación y valoración inicial.


Si la Comisión de Gobierno considera procedente iniciar la tramitación, comenzará ésta solicitando informe al Departamento ó Unidad Administrativa afectados y al Servicio de Prevención y Salud Laboral del Tribunal de Cuentas y recopilará la información inicial que se requiera, de los afectados y sus responsables a través de la persona que designen, para poder efectuar una **primera valoración del caso**.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Departamento o Unidad administrativa implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados, denunciante y denunciado, y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la persona designada para el caso por la Comisión de Gobierno **emitirá un informe de valoración inicial**, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Comisión de Gobierno para su estudio y resolución ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 12 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.1.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:


- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta, distinta al “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, por ejemplo, de “Maltrato psicológico”, pero no “mobbing”, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

1. Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.
2. Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 13 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen **indicios de acoso laboral**, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un “**Comité Asesor para situaciones de Acoso**”, constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

3.2. SEGUNDA FASE

3.2.1. Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte de la Comisión de Gobierno, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo II.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.


3.2.2. Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Los Departamentos y Unidades Administrativas del Tribunal de Cuentas tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 14 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

3.2.3. Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, la cual a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá adoptar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, adoptará las actuaciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.


3.3. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.4. INFORMACIÓN.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas (posible acosado/a, posible acosador/a y Director/a de Departamento o Responsable de la Unidad donde se haya producido la situación de acoso). Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud del Tribunal de Cuentas, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 15 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

Salud, podrá acordar instar a la Comisión de Gobierno la revisión de las decisiones adoptadas.

4. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Subdirección de Personal y Asuntos Generales de la Secretaría General registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes al Consejero del Departamento responsable de la Unidad afectada que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.


El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Gobierno o al Departamento o Unidad Administrativa que designe, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

La Secretaría General del Tribunal de Cuentas deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Al actuar siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, *el primer objetivo que se ha de plantear a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo*, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 16 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1. EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.

Se ha podido observar que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de **evaluación y control de dichos riesgos psicosociales**.


En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo del Tribunal de Cuentas sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

1. Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
2. Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Tribunal de Cuentas).

El Servicio de Prevención y Salud Laboral será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada Departamento o Unidades Administrativas de la Institución.

5.2. ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.

Además de las actuaciones preventivas generales y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 17 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

En este sentido, el Tribunal de Cuentas a través de los correspondientes Departamentos, Unidades Administrativas de la Secretaría General y la Comisión de Formación de la Institución, debe promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

1. Establecer **instrumentos de identificación precoz de conflictos** y procedimientos para la resolución de los mismos.
2. Proporcionar una **formación adecuada en prevención y resolución de conflictos**, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
3. Integrar en la **formación continua de los mandos** una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
4. Organizar **actividades formativas específicas** para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la política asumida por el Tribunal de Cuentas en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
5. Integrar los **códigos éticos** y los compromisos del Tribunal de Cuentas, de forma transversal, en toda la formación continua.
6. Difundir **información** a través de la intranet y de otros medios de comunicación:
 - Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
 - Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
 - Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.




**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
 - Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
 - Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
7. **Realizar sesiones de información** para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Asimismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

6. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este protocolo de acoso se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la Institución y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

 <p style="text-align: center;">TRIBUNAL DE CUENTAS</p>	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 19 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por el Tribunal de Cuentas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

En relación a las **garantías** que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- *Respeto y protección a las personas:* es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- *Confidencialidad:* Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- *Diligencia:* La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- *Contradicción:* El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- *Restitución de las víctimas:* Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Tribunal de Cuentas deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

 TRIBUNAL DE CUENTAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- AL
	Edición: 1ª	Fecha: 20/06/2011	Página 20 de 26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.			

- *Protección de la salud de las víctimas:* el Tribunal de Cuentas adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- *Prohibición de represalias:* Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.





**TRIBUNAL
DE
CUENTAS**

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- AL

Edición: 1ª

Fecha: 20/06/2011

Página 21 de 26

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

ANEXOS



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

**LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO
SON, ACOSO LABORAL**

A) Conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- 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 a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

COMITÉ ASESOR DE ACOSO

I.COMPOSICIÓN:

- Un representante de la Institución nombrado por la Comisión de Gobierno.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención y Salud Laboral, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología.
- Un/a Delegado/a de Prevención.
- Un/a experto/a designado al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del grupo serán designados por la Comisión de Gobierno (a propuesta de los Delegados de Prevención, en el caso del Delegado de Prevención).

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como **instructor**.

II. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ ASESOR:

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/1988, de 5 de abril de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

III. INFORMES DE CONCLUSIONES / RECOMENDACIONES:

El informe de conclusiones y recomendaciones incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.



**TRIBUNAL
DE
CUENTAS**

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- AL

Edición: 1ª

Fecha: 20/06/2011

Página 24 de 26

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.





TRIBUNAL
DE
CUENTAS

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- AL

Edición: 1ª

Fecha: 20/06/2011

Página 25 de 26

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

Persona afectada	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Secretaría General	Unidad directiva afectada
Comité de Seguridad y Salud	Delegados de prevención	Otros (Especificar):	

TIPO DE ACOSO

Moral / Laboral	Sexual	Por razón de sexo	Por razón de la orientación sexual
Otras discriminaciones (Especificar)			

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos	NIF
Teléfono de contacto	e-mail

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo	Unidad directiva		
Vinculación laboral	Funcionario/a	Laboral fijo	Eventual
Grupo	Nivel	Antigüedad en el lugar de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (Especificar)	No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral del Tribunal de Cuentas

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA



**TRIBUNAL
DE
CUENTAS**

**PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

PPRL- AL

Edición: 1ª

Fecha: 20/06/2011

Página 26 de 26

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL
EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**

LISTA DE CONTROL DE DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS

Documento: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS	Doc. Ref.: PPRL- AL
	Hoja: 1/1

Nº Edición	Fecha Edición	Cargo	Departamento/Unidad	Fecha acuse recibo
1		Director Técnico	Presidencia	
1		Director Técnico	Presidencia de Sección de Fiscalización	
1		Director Técnico	Presidencia de Sección de Enjuiciamiento	
1		Director Técnico.	Departamento 1º de Fiscalización	
1		Director Técnico.	Departamento 2º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 3º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 4º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 5º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 6º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 7º de Fiscalización	
1		Director Técnico	Departamento 1º de Enjuiciamiento	
1		Director Técnico	Departamento 2º de Enjuiciamiento	
1		Director Técnico	Departamento 3º de Enjuiciamiento	
1		Teniente Fiscal	Fiscalía	
1		Interventor	Intervención	
1		Gerente	Secretaría General	
		Subdirector Técnico de Partidos Políticos	Partidos Políticos	
1		Subdirector-Jefe de los Servicios Administrativos	Secretaría General	
1		Subdirector Jefe de Personal	Secretaría General	
1		Subdirector Jefe de la Oficina Presupuestaria	Secretaría General	
1		Asesoría Jurídica	Secretaría General	
1		Comisario - Seguridad	Secretaría General	
1		Subdirector Jefe de Informática	Secretaría General	
1		Jefe del Servicio de Prevención y Salud Laboral	Secretaría General	
1		Subdirector Relaciones Informativas	Secretaría General	
1		Jefe de la Biblioteca	Secretaría General	
1		Subdirector Jefe del Archivo General	Secretaría General	