



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE BUNYOLA

1656

Reglamento para la prevención y actuación en casos de acoso laboral y moral del Ayuntamiento de Bunyola

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, adoptado en sesión ordinaria celebrada día 11 de julio de 2024, se aprobó inicialmente el Reglamento para la prevención y actuación en casos de acoso laboral y moral del Ayuntamiento de Bunyola.

Sometido al trámite de información pública y audiencia por un plazo de treinta días, mediante anuncios publicados en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento, sin que, durante el mencionado plazo, se hayan presentado alegaciones (BOIB n.º 130 de 3 de octubre de 2024), la mencionada modificación ha quedado aprobada definitivamente.

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BUNYOLA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas y procedimientos para la prevención, detección, gestión y resolución de situaciones de acoso laboral y moral dentro del Ayuntamiento de Bunyola, aplicable a todo el personal laboral y funcionario al servicio de la institución.

Artículo 2

Ámbito de Aplicación

Este reglamento es de aplicación a todos los empleados del Ayuntamiento de Bunyola, tanto laborales como funcionarios, en todas las dependencias y áreas del municipio.

Artículo 3

Definiciones

- Acoso Laboral:** Se entiende por acoso laboral cualquier conducta, práctica o comportamiento, tanto de carácter verbal como físico, que, de manera sistemática y recurrente, atente contra la dignidad o integridad física o psíquica de una persona en el entorno laboral.
- Acoso Moral:** Incluye las acciones de intimidación, desprecio, humillación o cualquier conducta que cause un ambiente hostil o degradando para la víctima, afectando su rendimiento laboral.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 4

Principios de Actuación

- Confidencialidad:** Toda la información en lo referente a los casos de acoso será tratada con estricta confidencialidad.
- Diligencia y Celeridad:** Las actuaciones se realizarán con la máxima diligencia y celeridad posibles, garantizando una respuesta rápida y eficaz.



3. Imparcialidad y Neutralidad: Las investigaciones se llevarán a cabo de manera imparcial y neutral, garantizando la objetividad en la resolución de los casos.

4. Protección a la Víctima: Se garantizará la protección de las víctimas contra posibles represalias o consecuencias negativas derivadas de la denuncia.

5. Prevención: Se implementarán medidas preventivas para evitar la ocurrencia de situaciones de acoso laboral y moral.

CAPÍTULO III MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 5

Formación y Sensibilización

1. Programas de Formación: El Ayuntamiento desarrollará programas de formación dirigidos a todo el personal sobre la prevención, detección y gestión del acoso laboral y moral. Estas formaciones se realizarán al menos una vez en el año e incluirán:

- Identificación de comportamientos constitutivos de acoso.
- Estrategias para afrontar y denunciar situaciones de acoso.
- Información sobre los derechos y deberes de los trabajadores en materia de acoso.
- Procedimientos internos de denuncia y actuación.

2. Campañas de Sensibilización: Se llevarán a cabo campañas periódicas de sensibilización a través de carteles, folletines, correos electrónicos y sesiones informativas para promover un entorno laboral respetuoso y libre de acoso.

3. Talleres Prácticos: Se organizarán talleres prácticos sobre habilidades comunicativas, gestión de conflictos y técnicas de mediación, dirigidos a todo el personal y especialmente a los cargos de responsabilidad.

Artículo 6

Procedimientos de Evaluación

1. Diagnóstico Inicial: Se realizará una diagnosis inicial de la situación psicosocial en el entorno laboral para identificar áreas de riesgo y posibles focos de acoso. Esta diagnosis incluirá:

- Encuestas de clima laboral.
- Entrevistas individuales y grupales.
- Evaluaciones específicas de riesgos psicosociales.

2. Evaluación Continuada: Se llevarán a cabo evaluaciones periódicas del clima laboral para detectar cambios o nuevas situaciones de riesgo. Estas evaluaciones se realizarán al menos una vez en el año.

3. Participación de los Trabajadores: Se fomentará la participación activa de los trabajadores en la detección y propuesta de medidas correctoras a través de:

- Reuniones periódicas con representantes de los trabajadores.
- Buzones de sugerencias anónimas.
- Encuestas de satisfacción laboral.

4. Informes y Seguimiento: Los resultados de las evaluaciones serán recopilados en informes que se presentarán a la dirección del Ayuntamiento y a los representantes de los trabajadores para implementar las medidas necesarias.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 7

Denuncia

1. Canales de Denuncia: Se habilitarán varios canales seguros y confidenciales para la recepción de denuncias de acoso laboral y moral, incluyendo:



- Correo electrónico específico para denuncias de acoso.
- Buzón físico de denuncias en un lugar accesible y discreto.

2. Lugar de Presentación: Las denuncias se podrán presentar delante:

- El Servicio de Recursos Humanos.
- Los representantes de los trabajadores.

3. Contenido de la Denuncia: La denuncia tendrá que incluir:

- Descripción detallada de los hechos.
- Identificación de los posibles responsables.
- Identificación de los testigos, si hubiera.
- Fecha y lugar donde sucedieron los hechos.

Artículo 8: Recepción y Admisión de la Denuncia

1. La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (o el órgano competente designado) será la encargada de recibir y evaluar la admisibilidad de las denuncias.

2. En caso de admisibilidad, se iniciará una investigación preliminar en un plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

Artículo 9

Investigación

1. Comisión Investigadora: Se constituirá una comisión investigadora compuesta por:

- Un representante de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, que actuará como presidente de la comisión.
- Un representante del Servicio de Recursos Humanos.
- Un representante de los trabajadores designado por el comité de empresa.
- Un experto externo en prevención de riesgos laborales o en mediación, si se considera necesario.

2. Recogida de Pruebas: La comisión recogerá toda la información y pruebas necesarias, incluyendo:

- Entrevistas con la víctima, el presunto agresor y los testigos.
- Análisis de correos electrónicos, mensajes u otros documentos relevantes.
- Observación directa si es pertinente.

3. Informe de Investigación: Concluida la investigación, la comisión elaborará un informe detallado con:

- Los hechos investigados.
- Las conclusiones sobre la existencia o no de acoso.
- Las recomendaciones de actuación.
- Este informe será remitido a la autoridad competente en un plazo máximo de 30 días hábiles.

Artículo 10

Medidas Cautelares

1. Durante la investigación, podrán adoptarse medidas cautelares para proteger la víctima, como el cambio de puesto de trabajo, reubicación del presunto agresor o cualquier otra medida que garantice la integridad de la víctima.

Artículo 11

Resolución y Sanciones

1. Resolución: La autoridad competente adoptará una resolución basada en el informe de la comisión investigadora, determinando las sanciones correspondientes en caso de confirmar la existencia de acoso laboral o moral.

2. Régimen de Sanciones: Las sanciones podrán incluir:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de sueldo y trabajo.
- Cambio de puesto de trabajo.



- Despedida disciplinaria.
- Cualquier otra medida disciplinaria prevista en la normativa laboral vigente.

3. Protocolo de Resolución:

- **Comunicación de la Resolución:** La resolución será comunicada a la víctima y al presunto agresor de manera confidencial.
- **Ejecución de las Medidas:** Las medidas sancionadoras se ejecutarán de forma inmediata, garantizando la protección de la víctima.
- **Seguimiento y Evaluación:** Se realizará un seguimiento de la situación para garantizar la no repetición de los hechos y la eficacia de las medidas adoptadas.

Artículo 12

Denuncias Falsas

1. Investigación de Denuncias Falsas: En caso de que durante la investigación se detecte que la denuncia es falsa e interesada, la comisión investigadora informará la autoridad competente porque tome las medidas oportunas.

2. Consecuencias Disciplinarias: La presentación de una denuncia falsa e interesada será considerada una falta grave, y podrá dar lugar a las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de sueldo y trabajo.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Despedida disciplinaria.
- Cualquier otra medida disciplinaria prevista en la normativa laboral vigente.

3. Protocolo de Actuación en Caso de Denuncia Falsa:

- **Comunicación de la Resolución:** La resolución sobre la falsedad de la denuncia será comunicada a la persona denunciando de manera confidencial.
- **Ejecución de las Medidas:** Las medidas sancionadoras se ejecutarán de forma inmediata, garantizando la protección de los derechos de la persona falsamente acusada.
- **Seguimiento y Evaluación:** Se realizará un seguimiento de la situación para garantizar que no se produzcan represalias contra la persona falsamente acusada y para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

CAPÍTULO V

MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS

Artículo 13

Asistencia Psicológica y Legal

1. Se proporcionará asistencia psicológica y legal gratuita a las víctimas de acoso laboral y moral, con el fin de soportar su recuperación y garantizar sus derechos.
2. El Ayuntamiento establecerá convenios con entidades especializadas para ofrecer estos servicios de apoyo.

Artículo 14

Reintegración Laboral

1. Se adoptarán medidas para facilitar la reintegración laboral de las víctimas, asegurando que no sufran represalias ni discriminación derivada de la denuncia.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15

Revisión y Actualización del Reglamento

1. El presente reglamento será revisado y actualizado periódicamente para #adaptar a las modificaciones legislativas y a las necesidades del



Ayuntamiento de Bunyola.

2. Las revisiones serán realizadas por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16

Entrada en vigor

1. El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de Bunyola.

Disposición Final

Este reglamento se aprueba con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de acoso para todos los empleados del Ayuntamiento de Bunyola. Su cumplimiento es obligatorio para todos los miembros del personal, sin excepción.

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Palma, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente en la publicación del presente anuncio, en conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Documento firmado electrónicamente (18 de febrero de 2025)

El primer teniente de alcalde

Joan Baos Estrany

<https://intranet.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/23/1183376>

