

VERSIÓN	FECHA
2	Mayo 2022



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOSOCIAL EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES

VERSIÓN	ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
2	Servicio de Prevención	Comité de Seguridad y Salud	04/10/2022



INDICE

1. OBJETO.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	4
3. OBJETIVO	4
4. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?	5
4.1. CIBERACOSO LABORAL.....	9
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO.....	17
7. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	20



1. OBJETO

Este Protocolo responde a la necesidad de actualización del vigente en la actualidad denominado "Protocolo de actuación frente al acoso psicosocial en el Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares", el cual fue aprobado en Junta de Gobierno Local el día 17 de junio de 2013.

La experiencia acumulada a lo largo de estos años y la aprobación de otros protocolos y procedimientos en la Organización, así como el conocimiento acumulado posibilita la mejora del protocolo anterior en cuanto a su funcionamiento y operatividad.

El presente Protocolo **persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso laboral**, asumiendo su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

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**»–. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «**violencia psicológica en el trabajo**», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Este protocolo contempla también aquellas situaciones de "**violencia digital**" (Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)) propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación."

El Excelentísimo Ayuntamiento de Alcalá de Henares manifiesta su **profundo rechazo al acoso laboral** y garantiza su **compromiso con la prevención y erradicación de estas conductas**.

Se opone frontalmente al **empleo de datos personales** que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el **derecho a la intimidad y privacidad de las personas** que forman parte del Ayuntamiento.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Alcalá de Henares se muestra firmemente comprometido con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas. En consecuencia, el Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento general de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas integrantes del mismo que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Para los casos que pudieran ser constitutivos de **acoso sexual o por razón de sexo**, las actuaciones a seguir serán las establecidas por el "**Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en su modalidad de acoso sexual o por razón de sexo**", aprobado por Junta de Gobierno Local en fecha 24 de enero de 2020.

Por tratarse de una problemática a erradicar que comparte puntos comunes, ambos protocolos comparten los mismos **principios rectores fundamentales**:

- La **Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.
- El **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.
- El **Estatuto del Empleado Público** tipifica como falta muy grave "toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo" -artículo 95.2 b)- y, de manera específica, "el acoso laboral" -artículo 95.2 o)-.
- El **Ayuntamiento de Alcalá de Henares**, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.
- Igualmente, la **representación legal de los/las trabajadores/as** contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la corporación de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo será de **aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Alcalá de Henares**, afectando a todas las personas vinculadas contractualmente con aquel, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, cargos públicos y cargos políticos.

Las **empresas externas** contratadas por el Ayuntamiento 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 aplicarán los mecanismos de **coordinación empresarial**.

La **vigencia de este protocolo será indefinida**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, pueda verse modificado o ampliado, tras negociación y acuerdo con la representación sindical o RLT.

3. OBJETIVO

El presente Protocolo persigue **prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso laboral, así como dotar de una herramienta para solución de conflictos laborales, complementaria a los canales municipales ya implantados.**

Su objetivo destacado es ofrecer una **herramienta interna de resolución de los conflictos**, rápida, imparcial, eficaz y fiable, que acabe situaciones indeseables, evite daños a la salud y potencie un ambiente de trabajo positivo.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, **se puedan promover y tramitar otras acciones** para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran **dos aspectos fundamentales**: la prevención del acoso y la acción municipal frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran tres tipos de actuaciones que englobarían lo anterior:

1. **Prevención primaria:** Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso. 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 hemos de plantearnos 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.
2. **Prevención secundaria:** Establecimiento de este procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.
3. **Prevención terciaria:** En caso de que se hayan podido producir daños a la salud de cualquier trabajador o trabajadora a causa de acoso laboral, a pesar de los esfuerzos realizados por la Corporación municipal, se pondrán a su disposición los mecanismos de ayuda necesarios para la recuperación de su salud (biológica, psicológica y social) y su completa rehabilitación, junto a su reincorporación al Ayuntamiento.

4. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Con el fin de aportar unanimidad en su definición y delimitación del problema en España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) publicó en 1998 la NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing, actualizada por la NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición, en el año 2009.

Aunque las NTP son guías de actuación que pueden no estar incluidas en la legislación y, por tanto, no ser de obligado cumplimiento; emanan del organismo más relevante en nuestro país sobre prevención de riesgos laborales, siendo fiable la información aportada y garantizando la homogenización de criterios. Asimismo, permite la actualización del conocimiento a través de la investigación y experiencia acumulada, que se canaliza a través de dicho organismo.

La definición actual para el Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) que figura en la NTP 854 es la siguiente ***“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”***.



Características del APT.

Cada uno de los elementos que figura en la definición debe cumplir una serie de características definitorias, como serían las siguientes:

1. **Persona/s Acosadora/s:** el APT parte de la existencia de una persona o grupo que comienza a desplegar conductas violentas, pudiendo iniciarse de manera individual e ir incorporando a más hostigadores a lo largo del tiempo. Hay que diferenciar el APT de aquellas situaciones de conflicto puntual o conflictos interpersonales de origen no laboral, aunque estos pueden constituir el inicio que desemboca en situaciones de acoso cuando no se ponen medios de prevención y/o corrección, cronificándose y agravándose la situación.
2. **Victima/as:** como en la característica anterior, la violencia será ejercida sobre una persona o grupo, pudiendo incorporarse al grupo de los agredidos aquellas personas que entren en el conflicto bien por ayudar a la víctima, por asociación a esta (mantener contactos o proximidad) o por no posicionarse hacia ninguna de las partes. En algunas ocasiones se ha comprobado como el hostigador ejerce su violencia hacia un grupo determinado con la intención de dañar a una sola persona, reduciendo sus contactos sociales, buscando la alineación de compañeros en contra de aquel o para la disminución de la productividad de un grupo "atribuible" a la víctima. La objetivación de las intenciones del hostigador no siempre es fácil de identificar, pero si determinar los destinatarios de sus acciones.
3. **Violencia Psicológica:** deben presentarse en este tipo de situaciones una o más conductas agresoras por parte del hostigador. Para su determinación suele utilizarse el Inventario de acoso laboral de Leymann (LIPT) por considerarse el más completo (45 ítems) aunque en la actualidad existen otras herramientas disponibles para evaluar el APT.
4. **Dimensión temporal:** debe darse persistencia y recurrencia en las acciones ejercidas por el/los hostigadores para que se pueda considerar APT. Las acciones puntuales serían consideradas como otro tipo de fenómeno diferente.

5. **Poder:** la relación jerárquica no es la única variable relacionada en este punto. La determinación de una posición superior puede darse por la posibilidad de afectar al trabajo del otro con el propio, la dotación de recursos, el estatus y apoyo social, capacidades, antigüedad en la empresa, etc.
6. **Relación laboral:** independientemente del origen del conflicto, debe desarrollarse dentro del entorno laboral y bajo las condiciones que de él se derivan. Las acciones desarrolladas en contra de la otra persona se canalizan a través de los recursos y mecanismos laborales exclusivamente (rumores sobre capacidades, aumento desproporcionado de tareas, sanciones, etc.), lo que lo diferencia de otros problemas extralaborales que no implican la intervención por parte de la empresa. No obstante, es muy importante detectar la existencia de un conflicto externo, que pueda con el tiempo desembocar en una situación de acoso laboral y poder prevenirlo/solucionarlo.
7. En este punto habría que destacar la tradicional clasificación del acoso laboral en base al **tipo de relación laboral** existente:
 - **Acoso descendente:** la parte hostigadora es una persona de posición jerárquica superior, que utiliza su posición de poder sobre un/a subordinado/a.
 - **Acoso ascendente:** la parte subordinada es en este caso la persona que dirige su ataque hacia otra de posición superior, socavando su competencia y autoridad con los medios que dispone.
 - **Acoso horizontal:** ambas personas estarían en un estatus igual o similar, sin darse el abuso de poder tan claro como en los otros casos.

ACTIVIDADES DE ACOSO PARA REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE LA VÍCTIMA DE COMUNICARSE ADECUADAMENTE CON OTROS, INCLUIDO EL PROPIO ACOSADOR	ACTIVIDADES DE ACOSO DIRIGIDAS A DESACREDITAR O IMPEDIR A LA VÍCTIMA MANTENER SU REPUTACIÓN PERSONAL O LABORAL
1.El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse. 2.Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla. 3.Los compañeros le impiden expresarse. 4.Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta. 5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados. 6.Se producen críticas hacia su vida privada. 7.Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas. 8.Se le amenaza verbalmente. 9.Se le amenaza por escrito. 10.Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.). 11.Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).	17.Se maldice o se calumnia a la víctima. 18.Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima. 19.Se ridiculiza a la víctima. 20.Se atribuye a la víctima ser una enferma mental. 21.Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico. 22.Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima. 23.Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos. 24.Se atacan sus creencias políticas o religiosas. 25.Se hace burla de su vida privada. 26.Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad. 27.Se le obliga a realizar un trabajo humillante. 28.Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados. 29.Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima. 30.Se le injuria en términos obscenos o degradantes. 31.Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.



ACTIVIDADES DE ACOSO PARA EVITAR QUE LA VÍCTIMA TENGA LA POSIBILIDAD DE MANTENER CONTACTOS SOCIALES	ACTIVIDADES DE ACOSO DIRIGIDAS A REDUCIR LA OCUPACIÓN DE LA VÍCTIMA Y SU EMPLEABILIDAD MEDIANTE LA DESACREDITACIÓN PROFESIONAL.
<p>12.No se habla nunca con la víctima.</p> <p>13.No se le deja que se dirija a uno.</p> <p>14.Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.</p> <p>15.Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.</p> <p>16.Se niega la presencia física de la víctima.</p>	<p>32.No se asigna a la víctima trabajo ninguno.</p> <p>33.Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.</p> <p>34.Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas</p> <p>35.Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.</p> <p>36.Se le asignan sin cesar tareas nuevas.</p> <p>37.Se le hace ejecutar trabajos humillantes.</p> <p>38.Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.</p>
ACTIVIDADES DE ACOSO QUE AFECTAN A LA SALUD FÍSICA O PSÍQUICA DE LA VÍCTIMA.	
<p>39.Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.</p> <p>40.Se le amenaza físicamente.</p> <p>41.Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.</p> <p>42.Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.</p> <p>43.Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.</p> <p>44.Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.</p> <p>45.Se agrede sexualmente a la víctima.</p>	

Inventario de Leymann

8. **Riesgo para la salud:** tradicionalmente se hacía referencia a la percepción subjetiva de la víctima acerca de la situación vivida, lo cuál ha sido sustituido por la consideración de potencialidad que existe a que el conflicto presente pueda desembocar en enfermedad o menor calidad de vida de los individuos. Las actuaciones tendentes para evitar o corregir el APT no dependen de las características de la persona hostigada para entender la situación, ni de su resistencia a la misma, sino de la mejora de las condiciones laborales y la potenciación de las mismas (en algunos casos eliminar los riesgos), tal y como establece la LPRL

FACTOR	CARACTERÍSTICAS
¿Quién?	Persona o grupo, diferente jerarquía o igual, relación laboral.
¿Qué hace?	Hostilidad, violencia, crueldad, maltrato verbal o modal, abuso, directo o indirecto, conductas realizadas, expresadas o manifestadas, multiplicidad de comportamientos, gestos, palabras, comportamientos o actitudes, afectan a la dignidad y a la integridad física o psíquica, persecución, agravio, presión, comportamiento irracional.
¿A quién?	Una o varias personas, cualquier relación jerárquica, relación laboral.
¿Duración?	Tiempo corto, al menos 6 meses, repetición.
¿Frecuencia?	Periodicidad, sistematicidad, al menos una vez por semana.
¿Objetivo?	Pérdida de empleo, aniquilación o destrucción de la persona, hacer el vacío.
¿Consecuencias?	Individuales, clima laboral, organización, riesgo para la salud y seguridad (física o mental).

Síntesis de los factores y características definitorias del acoso laboral.

NO TENDRÁN, POR TANTO, LA CONSIDERACIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO/MOBING:

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 “acoso” si no reúne las condiciones de la definición.

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.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún 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.

4.1. CIBERACOSO LABORAL.

Los avances tecnológicos y las TICs han transformado la sociedad actual, haciendo más ágil nuestro entorno y la manera de comunicarnos, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, generando nuevos riesgos y consecuencias a afrontar.

Desgraciadamente, la aparición del denominado «ciberacoso en el trabajo», ha supuesto la aparición de nuevas conductas de acoso no contempladas en las concepciones anteriores, tal y como recoge el art. 3 del Convenio 190 OIT (prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo) y el art. 4 de la Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia, que deben ser tratadas en este Protocolo.

Debe tenerse en cuenta la posibilidad de un **efecto multiplicador** en el daño producido a la víctima a causa de los canales utilizados (aunque haya acoso en línea sin difusión pública) que permiten su réplica entre un colectivo ilimitado y alta velocidad.

a) Definición.

Ante la falta de una definición normativa unívoca, para este Protocolo se ha optado por utilizar la definición de “violencia cibernética en el trabajo” propuesta por el Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA Colección #02/2021 Digitalización de las organizaciones de trabajo y gestión de riesgos psicosociales: nuevos factores, riesgos emergentes).

“Comportamiento y/o práctica inaceptables [conductas actuales], o las amenazas de ellos [intimidación con conductas futuras], se manifiesten una sola vez [agresiones ocasionales] o repetidas [acoso], susceptibles de causar daño (personal —físico, psíquico, moral— o económico), cualquiera que sea su motivación y el bien jurídico afectado de forma prevalente, incluida por razón de sexo [acoso sexual y/o sexista], realizados mediante canales de comunicación digital, siempre que estén relacionadas con el trabajo o se produzcan con ocasión del mismo, aun fuera del lugar y la jornada de trabajo”.

Por tanto, compartiría características con el acoso en el trabajo, pero con componentes específicos:



Los comportamientos relacionados con el trabajo o se producen con ocasión del mismo, aun fuera del lugar y la jornada de trabajo.

Es realizado a través de medios tecnológicos y/o canales de comunicación digital.

- Puede realizarse de forma ocasional o única.

b) Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

A continuación, se recoge un inventario no exhaustivo de los comportamientos y prácticas consideradas como «ciberacoso laboral» a efectos de este Protocolo:

- Distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos de personas trabajadoras.
- Dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima.
- Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales.
- Usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos.
- Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con personas desconocidas.
- Acceder al ordenador o dispositivos electrónicos de la víctima sin su consentimiento.
- Distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la persona perjudicada.
- Enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en redes sociales u otros espacios de internet.
- Uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes de la/s persona/s acosadora/s.
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual referentes a cualquier empleado o empleada municipal, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp).
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de alguna persona de la plantilla y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).

- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.



5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se iniciará a partir de la **presentación de la denuncia** aportada por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando el/la denunciante no sea la supuesta víctima, esta tendrá que aceptar explícitamente el inicio del procedimiento, de lo contrario no se podrá iniciar.

En aquellos casos en que haya **indicios de delito**, el Ayuntamiento lo trasladará a la autoridad pertinente.

Se debe presentar un **escrito** lo más detallado posible sobre los hechos denunciados, a través de **registro municipal**, dirigido a la Comisión de Acoso Laboral o Departamento de Recursos Humanos.

Este escrito deberá acompañarse de cualquier **documentación relevante** sobre el caso para facilitar la labor de la Comisión.

Puede servir de utilidad para la persona afectada utilizar una herramienta creada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para estas situaciones, conocida como **Diario de incidentes**. Se encuentra disponible en el siguiente enlace:

[Microsoft Word - Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes.doc \(insst.es\)](#)

La Comisión asignará a todas las denuncias un **número de expediente**.

5.2. REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia **se realizará siempre por escrito**.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciante/s y datos para contactar con la misma.
- ✓ Identificación de la/las persona/s acosadora/s, y puesto/s que ocupa/n.
- ✓ Identificación de la/las posible/s víctima/s y puesto/s que ocupa/n.
- ✓ Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- ✓ Identificación de posibles testigos.



Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

✓ Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

5.3. COMISIÓN DE ACOSO LABORAL

A partir de la entrada en vigor de este protocolo, **la anterior Comisión pasará a denominarse Comisión de acoso laboral**, que será la encargada de analizar la situación planteada y, en caso de existir fundamentos de existencia de APT, instruir el caso y emitir una resolución.

Tanto el procedimiento, como las personas integrantes de la Comisión y órganos directivos deben regirse por los **principios establecidos por la normativa legal**, así como por los siguientes:

- ✓ No podrán tener relación de **dependencia directa o parentesco** con cualquiera de las partes.
- ✓ Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de **persona denunciada o denunciante o puedan tener vinculación o cercanía con el caso**.
- ✓ **La corporación** prestará apoyo y ayuda a los/las trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- ✓ Las personas denunciantes y personas denunciadas podrán **recusar a miembros de la Comisión** cuando juzguen que existan circunstancias que lo justifiquen.
- ✓ **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.
- ✓ **Adopción de las medidas** de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- ✓ Las personas implicadas estarán acompañadas en toda la fase del procedimiento por la **representación legal perteneciente a la Comisión**, no pudiendo acompañarla ninguna otra persona, salvo justificación objetiva.
- ✓ **El acoso** en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las **faltas graves y muy graves**.
- ✓ **Respeto y protección a las personas**: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- ✓ **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. Los y las 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, se deberán restituir las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
 - ✓ **Protección de la salud de las víctimas:** la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
 - ✓ **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismas o frente a terceras.
 - ✓ No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el/la presunto/a acosado/a ha actuado con **acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar**, el Ayuntamiento podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la legislación.
 - ✓ La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La **composición** de la Comisión sera la siguiente:

- Integrante de la dirección de Recursos Humanos.
- Licenciado o licenciada/grado en Psicología con conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.
- Técnico jurídico.
- Delegado o delegada de Prevención elegido/a por las organizaciones sindicales que tengan representación en el Comité de empresa y la Junta de Personal.

La Comisión podrá disponer de asesoramiento especializado, en caso necesario, que asista a las sesiones.

Todas las reuniones realizadas por la Comisión serán reflejadas en un **acta que recoja las acciones realizadas**.

Las personas integrantes de la Comisión recibirán formación específica sobre Acoso laboral y solución de conflictos que capacite para desempeñar sus funciones. Dicha formación será actualizada periódicamente.

13 ENE. 2023

5.4. FASE INICIAL

Todas las denuncias serán recibidas y analizadas por parte de la Comisión de Acoso Laboral.

Tras recibir la denuncia del caso, **la Comisión se reunirá, en el plazo máximo de 20 días laborales**, para realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso y deberá concluir:

- **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, notificándolo a la persona interesada.
- En caso de constatar **existencia de algún tipo de conflicto laboral**, derivará informe de conclusiones a la Concejalía de Recursos Humanos para la realización de las acciones necesarias, si procedieran.
- Si las características de la denuncia hacen referencia a comportamientos de **acoso sexual o acoso por razón de género**, se iniciarán las acciones recogidas en su protocolo específico.
- **Iniciar la tramitación del caso** según lo previsto en este protocolo. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, la Comisión **podrá proponer motivadamente medidas cautelares** en cualquier momento del procedimiento, con el fin de su protección.

5.5. FASE DE INSTRUCCIÓN

Con el objetivo de facilitar la tramitación e instrucción del caso y, especialmente, para minimizar las dificultades a la posible víctima, la Comisión designará a dos personas instructoras siendo una de ellas, en todo caso, representante sindical.

La parte instructora solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que puedan servir para aclarar el asunto. Asimismo, podrá citar a declarar a las partes implicadas y a cualquier persona relacionada con el caso. También podrá girar visitas de inspección, supervisión o comprobación a cualquier centro municipal.

Todos los servicios municipales colaborarán activamente para facilitar la instrucción del caso.

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrán tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores de Recursos Humanos y Servicio de Prevención, como por ejemplo:

Información cuantitativa:

- Indicadores de productividad tales como:
 - o Aumento significativo de días de baja por enfermedad
 - o Tasa anormal y elevada de absentismo

- Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados
- Retrasos reiterados y no suficientemente justificados
- Aumento de la conflictividad
- Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos



- Indicadores de percepción tales como:
 - Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos
 - Índices de satisfacción de los empleados/as excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos
- Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:
 - Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica

Información cualitativa:

- Incremento de la rumorología interna.
- Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.
- Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Comisión, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Al finalizar esta indagación previa, **la parte instructora emitirá un informe de valoración inicial**, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, **que presentará en el seno de la Comisión para la emisión de un dictamen definitivo.**

El informe final deberá ser emitido por la Comisión en un plazo máximo de 60 días naturales desde que se presentó la denuncia.

Deberá incluir:

- 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.



Los datos recogidos sobre personas que pudieran ser considerados sensibles, no figurarán en el informe, excepto si dicha información es considerada de vital importancia.

Dicho informe será trasladado, en todo caso, a la persona interesada o, en su ausencia, a quién interpuso la denuncia. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

Ningún miembro de la Comisión podrá conservar documentación referente al caso tras su resolución. Todos los informes serán custodiados en las instalaciones del Servicio de Prevención y podrán ser consultados por las partes interesadas, previa motivación, sin que pueda expedirse ninguna copia de los mismos.

5.6. CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN

El informe final de la Comisión establecerá las conclusiones obtenidas y propondrá las medidas correctoras que se consideren para solucionar la situación. En base a los resultados del mismo, se procederá de la siguiente manera:

- Si queda **constatada la existencia de acoso**, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de RRHH, para 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 la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

- Si se estima que se trata de **hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos** cometidos por empleados/as públicos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- En el caso de que se haya probado que **no existe acoso**, se archivará el expediente. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.
- **Archivo de expediente:** En algunas ocasiones, la insuficiencia de indicios o, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un **conflicto personal relevante** generado por el trabajo, la Comisión propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.
- **Denuncias infundadas o falsas:** En el caso de que resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, desde el Departamento de RRHH se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s.

La resolución emitida por la Comisión **no podrá ser objeto de revisión**, ni se valorarán alegaciones de las partes interesadas, una vez cerrado el expediente.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, para la o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación.

5.7. Medidas a Adoptar por el Ayuntamiento

La Concejalía de Recursos Humanos pondrá en marcha las acciones correspondientes (disciplinarias, traslados, etc.), dentro de su ámbito de competencia, y remitirá el informe de la Comisión a las jefaturas de servicio que tengan competencias para realizar las medidas propuestas.

La ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada departamento implicado, debiendo realizar el seguimiento de las mismas la propia Comisión de Acoso Laboral

Debe prestarse una especial atención y actuación por parte de la Corporación, a los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Se tomarán las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

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.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO

A Continuación, se incluye un listado no exhaustivo de medidas de prevención del acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, que deben mantenerse e implementar con el objetivo de evitar que se den este tipo de situaciones y corregir aquellas que pudieran haberse producido:

- **Difundir** información a través de la intranet y Portal de las Personas, incluyendo este protocolo, así como otros documentos divulgativos sobre el acoso y las medidas preventivas para su eliminación.
- Realizar sesiones de **información** a la plantilla para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- **Promover un entorno** cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la **integración del personal de nuevo ingreso**, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se proporcionará **formación a la plantilla** sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.



Dicha formación incluirá aspectos sobre uso de las redes sociales y las TIC adecuado y respetuoso con el derecho fundamental a la protección de la intimidad.

- **Prohibición** de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- La Empresa mantendrá una **actitud activa** en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

- **Vía preventiva:** la evaluación continua de los riesgos asociados a los puestos y, especialmente, los riesgos psicosociales, contribuye a reducir la posibilidad de aparición de casos de acoso, respetando los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo. El Servicio de Prevención propondrá y promoverá las acciones preventivas que correspondan en cada departamento; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos responsables de los Recursos Humanos.

- 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 filosofía asumida por la Administración 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.

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.

- Integrar los **códigos éticos y los compromisos** de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

- **Vigilancia de la salud:** establecimiento de mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales de forma general a través de la vigilancia de la salud.

- Contar dentro de la organización con **servicios internos de psicología** que funcionen como servicios permanentes de asistencia a la plantilla. Este tipo de servicio podría desarrollar tareas tales como el tratamiento de problemas de carácter personal y apoyo psicológico, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática psicosocial. La existencia de estos servicios permite un mayor conocimiento y especificación del origen de las problemáticas, la realización de intervenciones continuadas y personalizadas y el seguimiento de las evoluciones de los mismos. Sensibilizar a la unidad de vigilancia de la salud y a los profesionales sanitarios sobre la importancia de reconocer los daños derivados de riesgos psicosociales y su origen laboral.

- **Satisfacción/ Clima Laboral:** Se recomienda la realización de estudios específicos de satisfacción laboral y ambiente/clima laboral.
- Fomentar el **apoyo social** en la organización: En el ámbito laboral, las situaciones de violencia, aunque sean de baja intensidad, acaban generando entornos nocivos y tóxicos que repercute en los actores directamente implicados y en la propia organización. En relación a la actuación ante la falta de apoyo social, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, se recomienda, según la NTP 439, El apoyo social:

Procurar la accesibilidad: Hay que asegurar unas condiciones de trabajo que faciliten, más que impidan, las posibilidades de contactos libres y frecuentes entre trabajadores. Hay muchos factores que impiden la accesibilidad, pero entre ellos cabe destacar el aislamiento social.

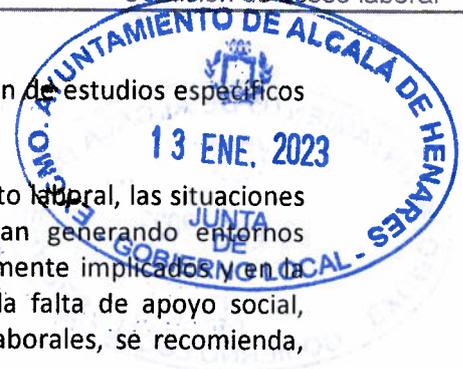
Además de la accesibilidad, es preciso que las personas se comporten entre sí de modo que efectivamente se genere apoyo social. La formación y el entrenamiento han de jugar un papel esencial. No basta con indicar a las personas que ofrezcan más apoyo social, sino que es preciso instruirlos y entrenarlos para ofrecer los distintos tipos de apoyo. El apoyo emocional es el más importante para la salud, pero no sólo deben orientarse a la toma de conciencia y al aprendizaje, sino también al uso continuo de tales habilidades sociales. Su uso debe ser reforzado en todos los niveles de la organización.

- Establecimiento de un **canal de resolución de incidencias:** Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas o para exigir visitas al puesto de trabajo.

Descripción específica de puestos: Una descripción de puesto es un documento conciso de información objetiva que identifica la tarea por cumplir y la responsabilidad que implica el puesto. Además, bosqueja la relación entre el puesto y otros puestos en la organización, los requisitos para cumplir el trabajo y su frecuencia o ámbito de ejecución. La descripción debe estar basada en la naturaleza del trabajo, y no en el individuo que lo desempeña. Analizar los criterios existentes para ajustar las cargas de trabajo de todos los puestos de trabajo a fin de que se cumpla un adecuado dimensionamiento entre la asignación de tareas, el tiempo de trabajo disponible y los recursos existentes en la organización.

- Favorecer un clima de **comunicaciones** abierto y ágil, que posibilite la consulta y solución de cuantas situaciones ambiguas o conflictivas pudieran plantearse con el objetivo expreso de evitar situaciones de ambigüedad y conflicto de rol.

Informar sobre los resultados del trabajo que cada persona realiza es una fuente de información imprescindible para ajustar el propio rol a las demandas de la empresa. La idea fundamental es que la persona que está en la organización conozca su rol y, por tanto, sepa qué se espera de ella, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad.





De adecuado sistema de comunicaciones debe ser: transparente, fiable, con credibilidad, que reduzca la aparición de falsos rumores y las confusiones a que éstos dan lugar.

Participación activa de la plantilla: La participación y colaboración de trabajadores y trabajadoras en la gestión preventiva de la empresa son necesarias porque representan un papel fundamental en la actividad productiva de la Corporación; por tanto, las medidas que se implantan o desarrollan serán más eficaces si cuentan con su colaboración y porque su seguridad y su salud están comprometidas por las condiciones laborales de sus puestos de trabajo. Para ello se propone:

7. NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

AA.VV. OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: *Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral*. 2014.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés con el trabajo*, 2003.

INTERNATIONAL COMMISSION ON OCCUPATIONAL HEALTH: *Código Ético Internacional para los profesionales de la salud laboral*, 1992.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS: *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 1948.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y sus modificaciones.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (antiguo INSHT):

- 4ª, 5ª y 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (EWCS), 2015.
- *Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas*, 2011.
- *NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación (1997)*.

- 
- NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing (1998).*
 - NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación (1997).*
 - NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación (2012).*
 - NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing (1998).*
 - NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales (2005).*
 - NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales (2005).*
 - NTP 780: *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales (2007).*
 - NTP 823: *Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo (2009).*
 - NTP 840: *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales (2009).*
 - NTP 854: *Acoso psicológico en el trabajo: definición (2009).*
 - NTP 860: *Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención (2010).*
 - NTP 891: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I) (2011).*
 - NTP 892: *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II) (2011).*
 - NTP 926: *Factores psicosociales: metodología de evaluación (2012).*
 - NTP 944 y NTP 945: *Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I y II) (2012)*
 - NTP 1056: *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial (2015).*