

**SESION JUNTA DE GOBIERNO LOCAL, 24 DE ENERO DE 2020**

RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

- 58.- Propuesta de la Concejalía Delegada de Recursos Humanos y Régimen Interior para aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso en su modalidad de acoso sexual y por razón de sexo, tras su aprobación por unanimidad en la Comisión Paritaria Negociadora del Plan de Igualdad, en sesión de 14 de enero de 2020.

La Junta de Gobierno Local, a la vista del informe emitido por la Técnico de Recursos Humanos y por la Directora de Recursos Humanos y Prevención de fecha 20-01-2020, acuerda por unanimidad de sus miembros, aprobar la Propuesta presentada.

Pase el expediente a la Concejalía de Recursos Humanos y Régimen Interior y comuníquese a Registro Único de Convenios municipal, a los efectos oportunos.

EL CONCEJAL-SECRETARIO SEGUNDO SUPLENTE DE LA  
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL





## Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso

### .1.1 Principios:

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)-.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

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 trabajadores contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

### .1.2 Objeto.

El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito del Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

### .1.3 Ámbito de aplicación y Vigencia

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

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento.



El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con la RLT o representación sindical.

#### .1.4 Objetivos del Protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y por razón de sexo, 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.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la acción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un 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.

#### .1.5 Definición de Conductas Constitutivas de Acoso

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

##### 1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

##### Conductas constitutivas de acoso sexual:

**Conductas de carácter ambiental:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas



telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

**Conductas de intercambio:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, chantaje sexual, etc.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

## 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.
- Discriminación por razón de sexo de forma reiterada.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.



## 1.6 Procedimiento de Actuación. (ver anexo 1)

### Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- 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 podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al Departamento de RRHH o a través del Órgano Instructor.

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá 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, el Órgano Instructor podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

### Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Cuando el/la denunciante no sea la persona interesada, ésta, tendrá que aceptar explícitamente el inicio del procedimiento, de lo contrario no se podrá iniciar. En aquellos casos en que haya indicios de delito, se trasladará a la autoridad pertinente.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, en adelante comisión.

En todo caso, se habilitará una dirección de correo electrónico para una atención más temprana.

### Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente, que será el dato de referencia para asegurar la confidencialidad.

La denuncia deberá contener la siguiente información (Anexo II):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- 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 la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá una copia de la misma, con la fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

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 del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

Información cuantitativa:

- Indicadores de productividad tales como:
  - Aumento significativo de días de baja por enfermedad
  - 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)

### Órgano instructor

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, una persona por parte de la Corporación, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por ésta; y dos por parte de la representación sindical.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Las partes podrán recusar a cualquier miembro del Órgano Instructor de forma motivada.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los 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.

Esta fase no se prolongará más de 5 días.

### Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda resolver, cuando la gravedad de los hechos así lo indique o a petición de una de las partes, se dará paso al procedimiento formal.

### Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la identificación e interrupción de la situación de acoso.

Desde el inicio del procedimiento del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

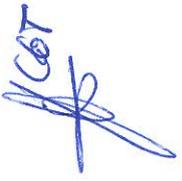


La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

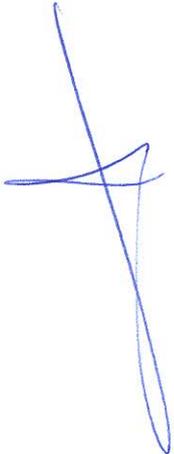
  
CPAM

### Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

  
COT

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.



### Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

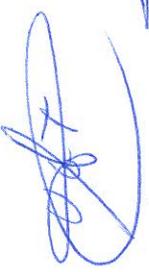
Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

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, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

  
CCO

  
CSIF







### 1.7 Finalización del Procedimiento y Medidas a Adoptar por el Órgano Instructor

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- El Ayuntamiento tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales del Ayuntamiento.
- Evaluación de riesgos psicosociales.

### 1.8 Garantías del procedimiento:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Quienes tengan implicación, 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. Quienes intervengan 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 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.

### 1.9 Otras consideraciones

- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciado ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia. Quienes detentan una responsabilidad pública tienen obligación de prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. 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.
- Se prohíbe 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 mismo o frente a terceras personas.  
No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona, presuntamente, acosada ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.
- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

### 1.10 Medidas de Prevención Contra el Acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación de condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales. Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- 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 facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en el Ayto. y sobre las conductas que no se admiten.



- 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.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, el departamento de RRHH se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

El Ayuntamiento 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 la plantilla.

*[Handwritten signature]*  
CPAM

*[Handwritten signature]*  
COR

*[Handwritten signature]*

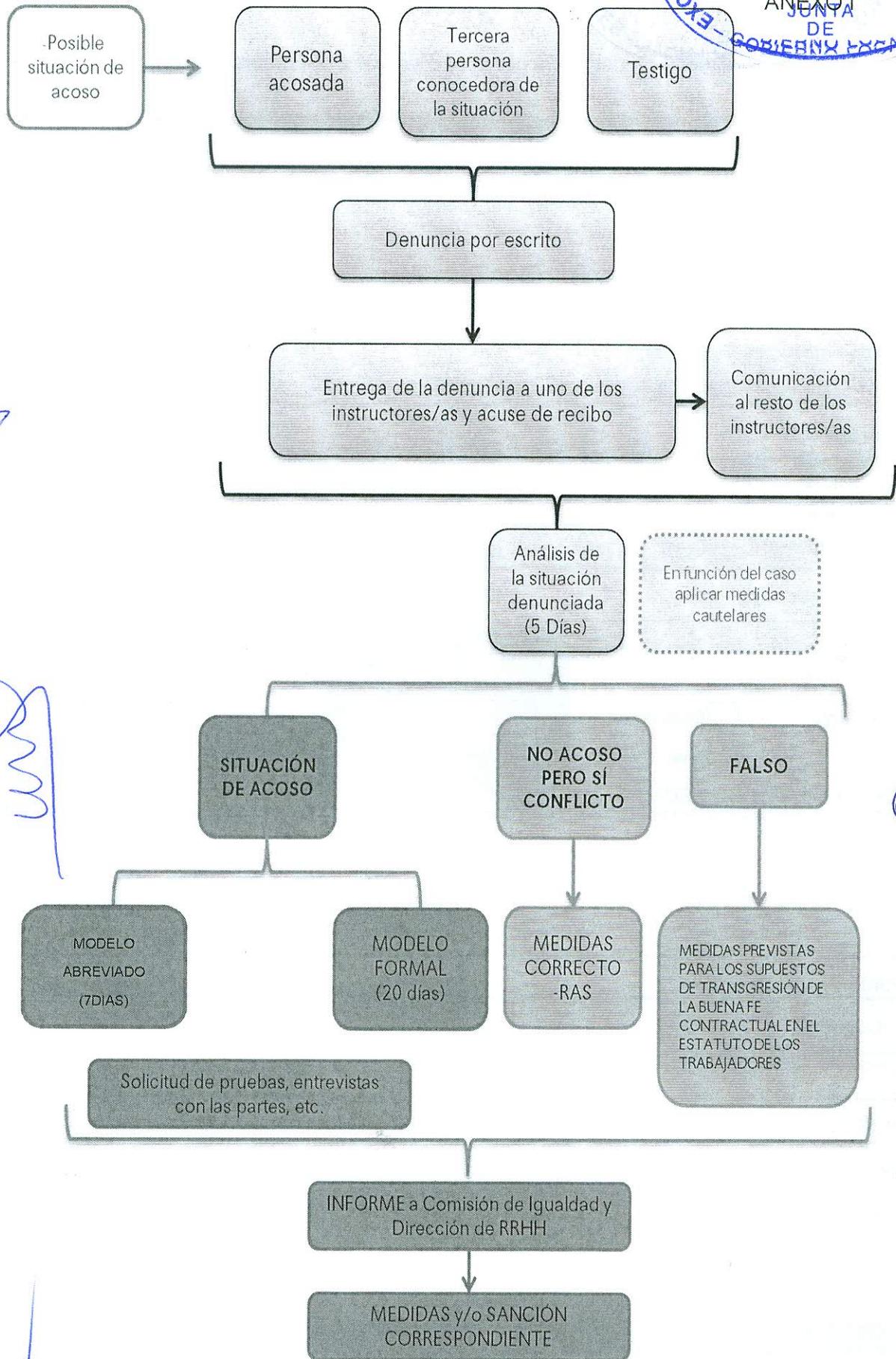
*[Handwritten signature]*  
CCOR

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ESIF

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
 CPM

*[Handwritten signature]*  
 /CGT

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 CSIF



ANEXO III

Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

CPAM

CGT

Paraluzasal  
c. 000

CGT

CGT

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Recursos Humanos
- Asesoría Confidencial
- Unidad directiva afectada
- Representantes de los trabajadores: Junta de Personal/ Comité de Empresa o Delegados/das de personal
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Sexual
- Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos  NIF  Sexo  H  M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo/Unidad Directiva  Puesto de trabajo

Vinculación laboral:

- Funcionario/a
- Estatutario/a
- Interino/a
- Laboral fijo
- Laboral temporal
- Grupo
- Nivel
- Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. (Especificar)
- No

En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

cve: BOE-A-2011-13553

Handwritten signatures and scribbles at the bottom left.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES  
24 ENE. 2020  
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE AUTÓNOMOS  
SECC. SINDICAL - ALCALÁ DE HENARES -  
CSIF

SINDICATO CPPM  
POLICIA MUNICIPAL  
SECCIÓN SINDICAL ALCALÁ DE HENARES

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES  
CONCEJALIA DE SERVICIOS SOCIALES  
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES  
REGIMEN INTERIOR Y RECURSOS HUMANOS

SECCION SINDICAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES  
CGT

federación de servicios CC00 Ciudadanía  
S.S. Ayto. de Alcalá de Henares  
Sector Administración Local

FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS  
UGT

AYUNTAMIENTO

SECCIONES SINDICALES

Alcalá de Henares, a 14 de Enero de 2020