Expediente: 2026/ORD_01/000001
Procedimiento: Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso
1. Aprobación inicial

DILIGENCIA que hago yo Rafael Antonio Valero Navarro, Secretario Interventor de La Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla para que conste que el documento "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO", aprobado inicialmente en sesión de la Comisión Gestora de esta Mancomunidad el pasado 22/10/2026, es el que se transcribe a continuación, constando de 41 páginas, incluida la actual.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	1/41

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS SIERRA MORENA DE SEVILLA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Acoso sexual · Acoso por razón de sexo · Acoso discriminatorio (incluido el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género) · Acoso laboral o moral · Ciberacoso · Violencia de terceras personas

Versión 1.0, Borrador para negociación con la representación legal del personal

Octubre de 2026

EXP N.º 2026/ORD_01/000001

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	2/41

FICHA DE CONTROL DEL DOCUMENTO

Título	Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo
Entidad	Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla
Versión	1.0 (borrador)
Elaborado por	Gerencia, D. Marco Cicorella Tena
Negociado con	Representación legal del personal: [ ], en reunión de fecha [ ] (acta nº [ ])
Aprobado por	Comisión Gestora de la Mancomunidad, el 22/10/2026
Publicación	Tablón de anuncios de los centros de trabajo y sede electrónica
Entrada en vigor	Día siguiente al de su aprobación
Revisión prevista	Cada cuatro años, o antes si cambia la normativa o la evaluación del protocolo lo aconseja
Responsable de custodia	Gerencia

Control de versiones

Versión	Fecha	Cambios	Aprobación
1.0	22/10/2026	Versión inicial	

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	3/41

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Declaración de principios · 2. Objeto y objetivos · 3. Marco normativo · 4. Ámbito de aplicación · 5. Principios rectores y garantías

CAPÍTULO II. CONCEPTOS: QUÉ ES CADA FORMA DE ACOSO Y VIOLENCIA

6. Violencia y acoso en el trabajo · 7. Acoso sexual · 8. Acoso por razón de sexo · 9. Acoso discriminatorio · 10. Acoso laboral o moral · 11. Ciberacoso · 12. Violencia de terceras personas · 13. Conductas que no constituyen acoso · 14. Cuadro comparativo

CAPÍTULO III. PREVENCIÓN

15. Medidas preventivas · 16. Responsabilidades

CAPÍTULO IV. ÓRGANOS DEL PROTOCOLO

17. Persona de Referencia · 18. Comisión de Investigación

CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

19. Canales de comunicación · 20. Fase 0: atención inmediata · 21. Fase 1: recepción y valoración inicial · 22. Procedimiento de intervención temprana · 23. Medidas cautelares · 24. Fase 2: investigación · 25. Fase 3: informe de conclusiones · 26. Fase 4: resolución · 27. Fase 5: seguimiento y reparación · 28. Cuadro de plazos

CAPÍTULO VI. CÓMO ACTUAR EN CADA CASO

29. Acoso sexual · 30. Acoso por razón de sexo · 31. Acoso discriminatorio y por orientación o identidad · 32. Acoso laboral · 33. Ciberacoso · 34. Violencia de terceras personas · 35. Riesgo grave e inminente · 36. Supuestos especiales

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y COORDINACIÓN

37. Derechos y deberes de las partes · 38. Comunicaciones falsas · 39. Régimen disciplinario · 40. Relación con otros procedimientos · 41. Protección de datos

CAPÍTULO VIII. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

42. Difusión y formación · 43. Seguimiento y evaluación · 44. Revisión · Disposiciones finales

ANEXOS I a XII (declaración institucional, formularios, diagrama, actas y recursos)

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	4/41

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Declaración de principios

La Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla declara que todas las personas que prestan servicio en ella tienen derecho a un entorno de trabajo seguro, saludable, respetuoso con su dignidad y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.

La Mancomunidad mantiene una posición de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, el acoso laboral o moral, el ciberacoso y la violencia ejercida por terceras personas. No se tolerará ninguna de estas conductas, cualquiera que sea la posición, el vínculo jurídico o la antigüedad de quien las cometa.

La Mancomunidad se compromete a:

- prevenir estas conductas mediante la organización del trabajo, la información y la formación;
- atender con diligencia, confidencialidad e imparcialidad cualquier comunicación;
- proteger a las personas afectadas y a quienes colaboren en el esclarecimiento de los hechos, frente a cualquier represalia;
- investigar los hechos y adoptar las medidas correctoras y disciplinarias que procedan;
- reparar, en lo posible, el daño causado y restablecer un clima laboral adecuado.

Este compromiso se recoge en la declaración institucional del Anexo I, que firma la Presidencia y que se difunde a toda la plantilla.

La naturaleza del servicio de recogida de residuos exige una atención particular. Las tareas se realizan en equipos reducidos, en cabina compartida, en horarios de mañana y de tarde-noche, en desplazamientos por diez municipios y con escasa supervisión directa. Además, la plantilla de ruta es mayoritariamente masculina. Este protocolo tiene en cuenta esas condiciones de forma expresa.

2. Objeto y objetivos

El presente protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención y el procedimiento interno de actuación de la Mancomunidad ante cualquier situación de acoso o violencia en el trabajo, en cumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa citada en el apartado 3.

Son objetivos del protocolo:

1. Informar a toda la plantilla sobre qué conductas constituyen acoso o violencia en el trabajo y cuáles no.
2. Prevenir la aparición de estas conductas y detectarlas a tiempo.
3. Ofrecer cauces de comunicación accesibles, seguros y confidenciales.
4. Garantizar una respuesta rápida, imparcial y respetuosa con los derechos de todas las partes.
5. Proteger de inmediato a la persona afectada, sin que ello le suponga ningún perjuicio.
6. Esclarecer los hechos y, en su caso, depurar responsabilidades.
7. Reparar a la víctima y restablecer el entorno de trabajo.
8. Evaluar y mejorar de forma continua la eficacia de las medidas.

El protocolo forma parte del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la Mancomunidad y del conjunto de sus medidas de igualdad.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	5/41

3. Marco normativo

3.1. Normativa internacional y europea

- Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y Recomendación núm. 206. Ratificado por España.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, de 26 de abril de 2007.

3.2. Normativa estatal

- Constitución Española: arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18 y 35.1.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: arts. 7, 8, 9, 13, 46, 48, 51 y 62.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: art. 12.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: arts. 2, 6 y 9.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: arts. 14, 15, 16, 18, 19, 21 y 24.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): arts. 14.h, 52 a 54 y 93 a 98.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET): arts. 4.2.c y e, 5, 20, 54.2.g, 58 y 60.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social: arts. 96.1 y 177 a 184.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: arts. 8.11, 8.12, 8.13 y 8.13 bis.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: arts. 173.1, 184, 191, 197 y 510.
- Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común, y Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que resulten de aplicación.
- Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

3.3. Normativa autonómica de Andalucía

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	6/41

3.4. Normativa propia y criterios técnicos de referencia

- Convenio Colectivo del personal de la Mancomunidad, de 13 de julio de 2005: arts. 12, 37, 38, 40 y 42.
- Estatutos de la Mancomunidad.
- Protocolo de la Junta de Andalucía para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación (BOJA nº 46, de 9 de marzo de 2020). Se toma como referencia técnica.
- Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular las NTP 476, 489, 854, 891 y 892.
- Criterios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales, violencia y acoso en el trabajo.

4. Ámbito de aplicación

4.1. Ámbito personal

El protocolo se aplica a todas las personas que prestan servicio en la Mancomunidad, cualquiera que sea su vínculo jurídico, duración o jornada:

- personal funcionario (incluido el de habilitación nacional) y personal laboral fijo, indefinido o temporal;
- personal eventual y personal sustituto procedente de la bolsa de trabajo;
- personal contratado mediante programas de empleo, personas en prácticas o en formación;
- la Gerencia y el personal con funciones de mando: Encargado, Ayudante de Encargado y responsables de equipo.

Cuando la persona presuntamente responsable sea un miembro de los órganos de gobierno de la Mancomunidad, se aplicarán las reglas especiales del apartado 36.

4.2. Terceras personas

El protocolo protege también al personal frente a conductas de terceras personas: ciudadanía, personal de empresas contratistas o proveedoras, personal de otras administraciones y de los ayuntamientos mancomunados. Cuando la persona presuntamente responsable pertenezca a otra empresa o entidad, la Mancomunidad activará los mecanismos de coordinación del art. 24 LPRL y del Real Decreto 171/2004, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección que le correspondan.

4.3. Ámbito espacial y temporal

El protocolo se aplica a conductas que se produzcan durante el trabajo, en relación con él o como resultado de él, en particular:

- en la planta de transferencia, las oficinas, los vestuarios, los aseos y las zonas de descanso o comida;
- **en los vehículos de la Mancomunidad**, incluidas la cabina y la plataforma, durante las rutas, maniobras y paradas;
- en la vía pública de los municipios donde se presta el servicio, puntos limpios, plantas de tratamiento (Guillena, Constantina) y cualquier otro destino de servicio;
- en los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo cuando se realicen en medios facilitados por la Mancomunidad;
- en actividades de formación, reuniones, comidas, celebraciones o eventos relacionados con el trabajo;

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	7/41

- **en las comunicaciones relacionadas con el trabajo**, incluidas las realizadas por teléfono móvil, aplicaciones de mensajería (grupos de WhatsApp de equipo o de ruta), redes sociales y correo electrónico, aunque se produzcan fuera de la jornada.

5. Principios rectores y garantías

Toda actuación en aplicación de este protocolo se regirá por los siguientes principios:

Principio	Contenido
Tolerancia cero	Toda comunicación se atiende. No se archiva ninguna sin valoración motivada.
Diligencia y celeridad	Las actuaciones se realizan en los plazos más breves posibles, y siempre dentro de los plazos máximos de este protocolo y de los de prescripción del Convenio.
Confidencialidad	La información solo es conocida por quienes deben intervenir. Se usan códigos en los documentos de trabajo. Todas las personas intervinientes firman un compromiso de confidencialidad.
Protección de la víctima y no revictimización	Una sola declaración, sin careos ni mediación en conductas de naturaleza sexual o discriminatoria. Las medidas cautelares no pueden perjudicar a la persona que comunica los hechos.
Indemnidad frente a represalias	Nadie sufrirá perjuicio por presentar una comunicación de buena fe, testificar o colaborar (art. 9 LO 3/2007). Las represalias se consideran falta autónoma.
Imparcialidad y objetividad	Las personas que intervienen no pueden tener relación con los hechos ni con las partes. Se aplica el régimen de abstención y recusación de la Ley 40/2015.
Presunción de inocencia y contradicción	La persona investigada conoce los hechos que se le atribuyen y puede defenderse antes de que se adopte cualquier decisión.
Perspectiva de género e interseccional	Se tienen en cuenta las desigualdades de poder y las situaciones de especial vulnerabilidad: temporalidad, discapacidad, origen, orientación sexual o identidad de género, entre otras.
Proporcionalidad	Las medidas se ajustan a la gravedad de los hechos y a la protección que requieren.
Buena fe	Todas las partes deben actuar con lealtad. Solo la comunicación falsa y de mala fe, debidamente acreditada, tiene consecuencias disciplinarias.
Acompañamiento	Las partes pueden estar acompañadas o asistidas, en todo momento, por la persona de su confianza, la representación legal del personal o un letrado.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	8/41

CAPÍTULO II. CONCEPTOS: QUÉ ES CADA FORMA DE ACOSO Y VIOLENCIA

Los ejemplos de este capítulo son orientativos y no constituyen una lista cerrada. Cada caso se valora según sus circunstancias. Una sola conducta, si es grave, puede ser suficiente para constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio.

6. Violencia y acoso en el trabajo

Conforme al art. 1 del Convenio 190 de la OIT, la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Pueden manifestarse una sola vez o de manera repetida. Incluyen la violencia y el acoso por razón de género.

Este concepto amplio engloba todas las modalidades que se describen a continuación.

7. Acoso sexual

7.1. Definición legal

El art. 7.1 de la LO 3/2007 define el acoso sexual como "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".

7.2. Elementos clave

- **Naturaleza sexual** de la conducta: verbal, no verbal, física o digital.
- **Carácter no deseado.** Es la persona destinataria quien determina qué le resulta ofensivo. No es necesario que haya manifestado un rechazo expreso, aunque si lo ha hecho y la conducta continúa, la gravedad aumenta.
- **Basta con el efecto.** No es necesario que exista intención de ofender; es suficiente con que la conducta produzca el efecto de atentar contra la dignidad.
- **No se exige reiteración.** Un único episodio grave puede ser constitutivo de acoso sexual.
- **Puede proceder de cualquier persona:** de un superior, de un compañero o compañera, de una persona subordinada o de un tercero.

7.3. Modalidades

a) Chantaje sexual (o acoso "quid pro quo"). Se condiciona el acceso al empleo, la renovación de un contrato, el horario, la ruta, las vacaciones, una promoción o cualquier otra condición de trabajo a la aceptación de una propuesta de naturaleza sexual. Solo puede cometerlo quien tiene capacidad, real o aparente, para influir en esas condiciones. Por ejemplo, un mando, o quien interviene en la elaboración de cuadrantes o en el llamamiento de la bolsa.

b) Acoso sexual ambiental. Conductas de naturaleza sexual que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo para la persona que las sufre, con independencia de la posición jerárquica de quien las realiza.

7.4. Ejemplos de conductas

Tipo	Ejemplos
Verbales	Peticiones reiteradas de besos, citas o favores sexuales pese a la negativa de la otra persona. Comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o la vida sexual; piropos o "bromas" de contenido sexual. Preguntas o insinuaciones sobre la vida íntima; propuestas sexuales; llamadas o

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	9/41

Tipo	Ejemplos
	comentarios obscenos. Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
No verbales	Miradas lascivas, gestos obscenos, silbidos. Exhibir imágenes, calendarios, fondos de pantalla u objetos de contenido sexual en la cabina, el vestuario o la planta. Seguir a una persona o forzar situaciones de soledad con ella.
Físicas	Contactos físicos deliberados y no solicitados: tocamientos, pellizcos, roces, abrazos o besos no consentidos. Acercamiento físico excesivo o acorralar en espacios reducidos (cabina, vestuario, almacén). Las agresiones sexuales constituyen además delito y requieren actuación inmediata (apartado 35).
Digitales	Mensajes, audios, imágenes o vídeos de contenido sexual no solicitados por WhatsApp, redes sociales o correo. Difusión de imágenes íntimas sin consentimiento (constituye delito: art. 197.7 CP). Comentarios sexuales en grupos de mensajería del trabajo.
Chantaje	Insinuar o prometer mejoras (ruta, turno, renovación del contrato, horas extra) a cambio de favores sexuales. Amenazar con perjuicios si se rechazan las propuestas.

7.5. Relevancia penal

El art. 184 del Código Penal castiga como delito de acoso sexual la solicitud de favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral cuando provoca en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. La pena se agrava cuando el autor se prevale de una situación de superioridad laboral o cuando la víctima es especialmente vulnerable. Para proceder es necesaria la denuncia de la persona agraviada o querella del Ministerio Fiscal (art. 191 CP).

8. Acoso por razón de sexo

8.1. Definición legal

El art. 7.2 de la LO 3/2007 define el acoso por razón de sexo como "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".

A diferencia del acoso sexual, la conducta no tiene contenido sexual. Se dirige contra una persona por el hecho de ser mujer u hombre, o por circunstancias directamente vinculadas al sexo: embarazo, maternidad o paternidad, lactancia, ejercicio de derechos de conciliación o cuidado.

Ambas formas de acoso se consideran en todo caso discriminatorias (art. 7.3 LO 3/2007). También constituye discriminación condicionar un derecho o una expectativa a la aceptación de una situación de acoso (art. 7.4).

8.2. Ejemplos de conductas

- Expresiones como "este trabajo no es para mujeres", "a ver si aguantas", "vuelve a la oficina" o similares, dirigidas a cuestionar la capacidad de una trabajadora para el puesto por el hecho de ser mujer.
- Negarse a colaborar con una compañera, dejarla sola en tareas de esfuerzo que normalmente se comparten, o asignarle sistemáticamente las tareas más penosas o las más irrelevantes por ser mujer.
- Ridiculizar, menospreciar o ignorar sus aportaciones; burlas sobre su forma de trabajar "por ser mujer".

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	10/41

- Trato hostil o represalias por embarazo, por solicitar una adaptación de jornada, un permiso de lactancia, una excedencia por cuidado u otros derechos de conciliación.
- Negar o dificultar el acceso a vestuarios, aseos o equipos de protección adecuados.
- Chistes, comentarios o mensajes sexistas reiterados; uso de lenguaje despectivo hacia las mujeres.
- Conductas equivalentes dirigidas contra un hombre por razón de su sexo o por ejercer derechos de cuidado.

9. Acoso discriminatorio

9.1. Definición

Conforme al art. 6.4 de la Ley 15/2022, el acoso discriminatorio es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas protegidas son, entre otras:

- nacimiento, origen racial o étnico, nacionalidad;
- sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales;
- religión, convicción u opinión; lengua;
- edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética;
- situación socioeconómica y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

9.2. Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género (personas LGTBI)

Esta modalidad merece mención expresa por la Ley 4/2023 y por la Ley andaluza 8/2017. Incluye, por ejemplo:

- insultos, apodos o "bromas" homófobas, bifóbicas o transfobas;
- difundir o revelar la orientación sexual o la identidad de género de una persona sin su consentimiento ("outing");
- negarse a utilizar el nombre o el tratamiento que corresponde a la identidad de una persona trans;
- impedir o dificultar su acceso al vestuario o aseo acorde con su identidad;
- aislar, excluir del equipo o negarse a compartir ruta o cabina por esos motivos.

9.3. Otros ejemplos

- Burlas o insultos por el origen, el acento, el color de piel o la religión.
- Comentarios despectivos sobre la discapacidad, la enfermedad, la edad ("ya estás mayor para esto") o la situación económica de una persona.
- Trato degradante al personal eventual o de bolsa por su condición de temporal.

10. Acoso laboral o moral

10.1. Definición

Se entiende por acoso laboral o moral la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos. Esas conductas tienen la finalidad o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, degradar sus condiciones de trabajo o crear un entorno hostil, y pueden dañar su integridad física o psíquica.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	11/41

El acoso laboral constituye falta muy grave (art. 95.2.b EBEP: "el acoso moral") y puede ser constitutivo del delito del art. 173.1 CP.

10.2. Elementos característicos

- **Sistematicidad y reiteración:** no son hechos aislados, sino un patrón de conductas.
- **Duración en el tiempo.** Como referencia técnica se suele hablar de semanas o meses, aunque no hay un plazo legal mínimo y la intensidad también cuenta.
- **Desequilibrio de poder:** jerárquico, de grupo, de antigüedad o de cualquier otra naturaleza.
- **Efecto lesivo** sobre la dignidad, la salud o las condiciones de trabajo.

10.3. Modalidades según la dirección

Modalidad	Descripción
Descendente	Lo ejerce un superior sobre una persona subordinada. Por ejemplo, un mando sobre un peón o un conductor.
Horizontal	Se produce entre compañeros o compañeras del mismo nivel. Por ejemplo, entre miembros de un equipo de ruta.
Ascendente	Una o varias personas subordinadas lo ejercen sobre un superior.
Mixto	Se combinan varias de las anteriores, por ejemplo cuando el mando tolera el acoso horizontal o participa en él.

10.4. Ejemplos de conductas

Ámbito	Ejemplos
Organización del trabajo	Asignar sistemáticamente las rutas o tareas más penosas sin justificación, o no asignar ninguna tarea. Encargar tareas imposibles o con plazos inalcanzables; retirar medios necesarios. Cambios arbitrarios y reiterados de turno o ruta sin causa organizativa. Controlar de forma desproporcionada o humillante el trabajo de una persona.
Aislamiento	Ignorar, no dirigir la palabra, excluir de las comunicaciones del equipo o de los grupos de mensajería. Prohibir a compañeros o compañeras que hablen con la persona.
Ataques personales	Gritos, insultos, amenazas, humillaciones en público. Críticas constantes a su vida privada; burlas sobre su aspecto o forma de ser. Difundir rumores o calumnias.
Violencia o intimidación	Amenazas de violencia física, gestos intimidatorios, daños en sus pertenencias. Conducción temeraria con el propósito de intimidar a quienes van en el vehículo.

11. Ciberacoso o acoso digital

Es cualquiera de las formas de acoso anteriores cuando se ejerce total o parcialmente a través de medios tecnológicos: teléfono, mensajería instantánea, redes sociales, correo electrónico, publicación de imágenes o vídeos. Sus rasgos característicos son tres:

- la persecución puede continuar fuera de la jornada y del centro de trabajo;
- la difusión puede alcanzar a muchas personas en muy poco tiempo;
- el contenido puede perdurar indefinidamente.

Ejemplos:

- mensajes ofensivos, amenazantes o de contenido sexual, reiterados o no deseados;

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	12/41

- creación de grupos o perfiles para burlarse de una persona;
- publicación de fotografías o vídeos tomados en el trabajo sin consentimiento;
- exclusión deliberada de grupos de comunicación del equipo necesarios para el trabajo.

Se recuerda el derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD).

12. Violencia de terceras personas

Es la violencia física o psicológica (agresiones, amenazas, insultos, intimidación) ejercida contra el personal por personas ajenas a la Mancomunidad. Por la naturaleza del servicio, el personal de recogida está especialmente expuesto a la ciudadanía en la vía pública. Por ejemplo:

- insultos o amenazas por quejas sobre el servicio, ruidos, horarios o contenedores;
- agresiones o intentos de agresión;
- conductores que increpan o ponen en riesgo al personal durante las maniobras;
- acoso sexual por parte de terceras personas a trabajadoras en ruta.

Aunque no es acoso interno, la Mancomunidad tiene el deber de proteger a su personal frente a ella (art. 14 LPRL y Convenio 190 OIT). Su procedimiento específico se recoge en el apartado 34.

13. Conductas que no constituyen acoso

Para no banalizar el concepto ni desproteger a quien realmente sufre acoso, conviene distinguir. No constituyen acoso, por sí solas:

- el ejercicio legítimo, proporcionado y no discriminatorio del poder de dirección: órdenes de trabajo, asignación de rutas según criterios objetivos, control del cumplimiento, evaluación del desempeño o corrección de errores con respeto;
- los conflictos puntuales o discusiones aisladas entre compañeros o compañeras, por intensos que sean;
- las críticas constructivas o las discrepancias sobre la forma de trabajar expresadas con respeto;
- las situaciones de estrés, sobrecarga o mal clima derivadas de la organización del trabajo, sin intención ni efecto de atacar a una persona concreta;
- las relaciones afectivas o sexuales consentidas libremente por ambas partes. Si una de ellas deja de consentir y la otra insiste, la conducta puede pasar a ser acoso.

Que una conducta no sea acoso no significa que sea aceptable. Un conflicto interpersonal, una falta de respeto o un incumplimiento de órdenes pueden constituir otras faltas (art. 37 del Convenio) o requerir medidas organizativas. Este protocolo prevé para ellos el procedimiento de intervención temprana del apartado 22.

14. Cuadro comparativo

Modalidad	Elemento clave	¿Exige reiteración?	Ejemplo típico en el servicio	Procedimiento
Acoso sexual	Conducta de naturaleza sexual no deseada	No: basta un episodio grave	Pedir besos en cabina pese a la negativa	Formal. Sin mediación
Acoso por razón de sexo	Trato hostil por ser mujer u hombre	No necesariamente	"Esto no es trabajo para ti"; negarse a ayudar a la compañera	Formal. Sin mediación
Acoso discriminatorio / LGTBI	Causa protegida por la Ley 15/2022	No necesariamente	Insultos homófobos o racistas en el grupo de WhatsApp	Formal. Sin mediación
Acoso laboral	Violencia	Sí, patrón	Asignar siempre la peor	Formal, o

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	13/41

Modalidad	Elemento clave	¿Exige reiteración?	Ejemplo típico en el servicio	Procedimiento
o moral	psicológica sistemática	continuado	ruta y aislar a una persona durante meses	intervención temprana si es incipiente
Ciberacoso	Uso de medios digitales	Según la modalidad	Difundir fotos tomadas en la planta para burlarse	Según la modalidad + preservación de evidencias
Violencia de terceras personas	Persona ajena a la Mancomunidad	No	Un vecino amenaza al equipo durante la recogida	Específico (apdo. 34)
Conflicto interpersonal	Desacuerdo puntual, sin patrón	No	Discusión en ruta sobre el reparto de tareas	Intervención temprana (apdo. 22)

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	14/41

CAPÍTULO III. PREVENCIÓN

15. Medidas preventivas

15.1. Información y sensibilización

- Entrega de este protocolo a toda la plantilla, con acuse de recibo (Anexo XI), y a cada nueva incorporación, incluido el personal de bolsa, el primer día de trabajo.
- Publicación permanente de la declaración institucional (Anexo I) y del cartel de recursos (Anexo X) en la planta de transferencia, las oficinas y los vestuarios.
- Inclusión de un resumen del protocolo en la información de acogida.
- Campaña anual de sensibilización, coincidiendo con el 8 de marzo, el 28 de junio o el 25 de noviembre.

15.2. Formación

Destinatarios	Contenido	Duración orientativa	Plazo
Toda la plantilla	Qué es cada forma de acoso, cómo comunicarlo, derechos y obligaciones	2 horas	Primeros 6 meses de vigencia; después, en la acogida
Mandos (Gerencia, Encargado, Ayudante)	Detección precoz, primera respuesta, deber de comunicar, confidencialidad y medidas organizativas	4 horas	Primeros 3 meses
Comisión de Investigación y Persona de Referencia	Normativa, técnicas de entrevista, valoración de la prueba, perspectiva de género, protección de datos	30 horas	Antes de actuar o, a más tardar, 6 meses desde su designación
Representación legal del personal	Contenido del protocolo y su papel en él	2 horas	Primeros 6 meses

La formación se podrá impartir con medios propios o a través de los programas de formación de la Diputación Provincial de Sevilla, del Instituto Andaluz de Administración Pública, del Instituto Andaluz de la Mujer o de otras entidades.

15.3. Organización del trabajo

- **Evaluación de riesgos psicosociales.** La Mancomunidad integrará en su evaluación de riesgos laborales los factores psicosociales de cada puesto, incluido el riesgo de acoso y de violencia de terceras personas (art. 16 LPRL). Lo hará a través de la modalidad de organización preventiva que tenga establecida en cada momento (Disposición adicional) y revisará la evaluación cuando se produzca un caso.
- **Composición de los equipos.** Al elaborar los cuadrantes se tendrá en cuenta la convivencia entre las personas que comparten cabina. Se evitará que una persona trabaje de forma reiterada a solas con otra cuando exista una incidencia comunicada.
- **Rotación y criterios objetivos.** Los criterios de asignación de rutas, turnos, horas extraordinarias y llamamientos de la bolsa serán objetivos, conocidos y documentados, para prevenir el chantaje y la arbitrariedad.
- **Instalaciones.** Vestuarios y aseos separados y dignos, con cierre interior. Equipos de protección individual adecuados a cada persona.
- **Comunicación en ruta.** Cada equipo dispondrá de un medio de comunicación con el Encargado. Se establecerá un procedimiento de aviso en caso de incidencias con terceras personas.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	15/41

- **Espacios y entorno libres de contenido ofensivo.** Se prohíbe la exhibición de material sexual u ofensivo en vehículos, vestuarios y dependencias.

15.4. Código de conducta

Todas las personas incluidas en el ámbito del protocolo deberán:

- tratar con respeto a compañeros, compañeras, mandos y ciudadanía;
- utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio, también en los grupos de mensajería;
- respetar el "no" de otra persona a la primera, en cualquier ámbito;
- colaborar en el trabajo en equipo sin hacer distinciones por sexo o por cualquier otra circunstancia personal;
- no grabar ni difundir imágenes de otras personas sin su consentimiento;
- comunicar las situaciones de acoso que conozcan.

16. Responsabilidades

Órgano o persona	Responsabilidades
Presidencia	Aprobar el protocolo y la declaración institucional. Designar a la Comisión de Investigación y a la Persona de Referencia. Adoptar las medidas cautelares y las resoluciones finales. Garantizar los medios necesarios.
Gerencia	Impulsar la implantación, difusión y formación. Recibir comunicaciones y trasladarlas sin demora a la Comisión. Ejecutar las medidas cautelares y organizativas. Custodiar el registro de casos y elaborar la memoria anual. No formar parte de la Comisión de Investigación.
Encargado y Ayudante de Encargado	Vigilar el clima de trabajo en las rutas y en la planta. Actuar de inmediato ante cualquier conducta de acoso que presencien o conozcan, comunicándola a la Gerencia o a la Persona de Referencia en un plazo máximo de 24 horas. Aplicar las medidas organizativas en los cuadrantes, con estricta confidencialidad. No minimizar ni ocultar situaciones de acoso. La omisión puede constituir falta.
Comisión de Investigación	Valorar las comunicaciones, investigar y emitir informe de conclusiones (apartado 18).
Persona de Referencia	Informar, orientar y acompañar a quien solicite ayuda (apartado 17).
Representación legal del personal	Participar en la negociación, el seguimiento y la revisión del protocolo. Informar al personal y canalizar comunicaciones. Recibir el traslado de los expedientes disciplinarios (art. 38 del Convenio). Guardar sigilo (art. 65 ET).
Toda la plantilla	Respetar el código de conducta. Colaborar con la investigación. Guardar confidencialidad. No tomar represalias.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	16/41

CAPÍTULO IV. ÓRGANOS DEL PROTOCOLO

17. Persona de Referencia

17.1. Designación

La Presidencia, oída la representación legal del personal, designará a una Persona de Referencia titular y a una suplente, preferiblemente de distinto sexo, entre el personal de la Mancomunidad que acredite o reciba formación específica. Sus nombres y datos de contacto se publicarán junto con este protocolo (Anexo X).

La Persona de Referencia no formará parte de la Comisión de Investigación. Si la dimensión de la plantilla lo hiciera imposible, se abstendrá de intervenir en la investigación del caso en el que haya prestado acompañamiento, y actuará en su lugar un suplente.

17.2. Funciones

- Informar y orientar, de forma confidencial, a cualquier persona que considere que puede estar sufriendo acoso o que lo haya presenciado.
- Ayudar a formalizar la comunicación (Anexo II) si la persona así lo decide, y trasladarla a la Comisión en sobre cerrado en un plazo máximo de 24 horas.
- Acompañar a la persona afectada durante el procedimiento, si esta lo desea.
- Informar de los recursos externos de apoyo (Anexo X).
- Proponer a la Gerencia medidas urgentes de protección cuando aprecie riesgo.
- En el procedimiento de intervención temprana, actuar como facilitadora (apartado 22).

La Persona de Referencia no investiga, no valora la veracidad de los hechos y no decide. Su actuación está sujeta a estricta confidencialidad.

18. Comisión de Investigación

18.1. Naturaleza

La Comisión de Investigación es el órgano interno, colegiado y especializado, encargado de valorar las comunicaciones, investigar los hechos y proponer las medidas que procedan. Actúa con independencia técnica y bajo los principios del apartado 5.

18.2. Composición

La Comisión estará integrada por tres miembros titulares y tres suplentes, designados por la Presidencia entre el personal de la Mancomunidad, oída la representación legal del personal:

Cargo	Perfil
Presidente/a	Personal técnico con conocimientos en relaciones laborales o gestión de personal.
Vocal	Personal técnico o administrativo de la Mancomunidad.
Vocal-Secretario/a	Personal técnico o administrativo. Levanta las actas y custodia la documentación.

- **Composición equilibrada:** la Comisión contará en todo caso con al menos una mujer y un hombre.
- **Vocal de la representación (opcional):** la representación legal del personal podrá designar un/a vocal adicional, con voz y voto, sujeto a las mismas obligaciones de confidencialidad e imparcialidad.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	17/41

- **Incompatibilidades:** no podrán formar parte de la Comisión la Gerencia, el personal con mando directo sobre las partes del caso (Encargado y Ayudante de Encargado cuando afecte a personal de ruta), ni quienes compartan equipo habitual con alguna de las partes.
- **Mandato:** cuatro años, renovables. Sus miembros podrán ser sustituidos por la Presidencia mediante resolución motivada.
- **Garantía última de imparcialidad:** si en un caso concreto no fuera posible constituir una Comisión imparcial con personal propio, por ejemplo porque la persona investigada sea la Gerencia o un miembro de la Comisión, la Presidencia podrá completarla con personal de otra administración pública mediante convenio o encomienda, con carácter excepcional y motivado.

18.3. Funciones

1. Recibir y registrar las comunicaciones, y acusar recibo.
2. Realizar la valoración inicial y proponer medidas cautelares.
3. Investigar: entrevistas, recogida de documentos y de cualquier otra prueba pertinente.
4. Emitir el informe de conclusiones con propuesta motivada.
5. Proponer medidas de reparación y de seguimiento.
6. Colaborar en la elaboración de la memoria anual y en la revisión del protocolo.

18.4. Funcionamiento

- La Comisión se constituirá para cada caso en un plazo máximo de tres días hábiles desde la recepción de la comunicación, mediante acta de constitución (Anexo V).
- Cada miembro firmará un compromiso de confidencialidad y una declaración de ausencia de causa de abstención (Anexo VI).
- Las entrevistas se realizarán con la presencia de al menos dos miembros. La persona afectada podrá solicitar que esté presente un miembro de su mismo sexo.
- Los acuerdos se adoptarán por mayoría. Si un miembro discrepa, podrá formular voto particular.
- De todas las sesiones y entrevistas se levantará acta.
- La Comisión podrá recabar la colaboración de cualquier unidad de la Mancomunidad y solicitar documentación (cuadrantes, partes de trabajo, registros). Todo el personal está obligado a colaborar.
- La Comisión podrá solicitar asesoramiento técnico a la organización preventiva de la Mancomunidad, en el alcance de lo que esta tenga cubierto, y a otras administraciones públicas.
- Las horas dedicadas a la Comisión tendrán la consideración de tiempo de trabajo.

18.5. Abstención y recusación

Son causas de abstención las del art. 23 de la Ley 40/2015, y en particular:

- tener interés personal en el asunto;
- tener parentesco con alguna de las partes;
- tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes;
- haber intervenido como testigo;
- tener relación de servicio o de jerarquía directa con alguna de las partes.

Las partes podrán promover la recusación por escrito en cualquier momento (art. 24 Ley 40/2015). Resolverá la Presidencia en tres días hábiles, y el miembro afectado será sustituido por su suplente.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	18/41

CAPÍTULO V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Advertencia sobre la prescripción. El art. 40 del Convenio fija plazos de prescripción de las faltas desde que la Mancomunidad conoce los hechos: 10 días para las leves, 20 para las graves y 60 para las muy graves. Cuando los hechos puedan constituir falta, la Comisión y la Presidencia velarán por que el procedimiento disciplinario se incoe antes de que venzan esos plazos. Para ello, si es necesario, se incoará el expediente antes de concluir la investigación del protocolo.

19. Canales de comunicación

19.1. Quién puede comunicar

- La persona que considere que está sufriendo acoso o violencia.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos: compañeros y compañeras, mandos, representación legal. En este caso se informará a la persona presuntamente afectada y se recabará su consentimiento para la tramitación formal (Anexo III). Sin ese consentimiento no se exigirá su participación, pero la Mancomunidad podrá actuar de oficio para cumplir su deber de protección.
- Los mandos que conozcan una posible situación de acoso están obligados a comunicarla en un plazo máximo de 24 horas.

19.2. Cómo comunicar

Canal	Forma
Escrito presencial	Mediante el modelo del Anexo II o escrito libre, en sobre cerrado con la indicación "CONFIDENCIAL, PROTOCOLO DE ACOSO", ante el Registro General de la Mancomunidad o entregado en mano a la Persona de Referencia o a la Gerencia. El Registro anotará solo el asiento, sin abrir el sobre.
Correo electrónico específico	acosomancomunidadsierramorena@gmail.com, de acceso exclusivo de la Comisión.
Verbal	Ante la Persona de Referencia o la Gerencia, que levantarán acta y la someterán a firma de la persona comunicante.
Representación legal	La representación podrá recibir y trasladar comunicaciones con el consentimiento de la persona afectada.

Comunicaciones anónimas. No darán lugar al procedimiento formal, porque no permiten garantizar los derechos de las partes. Sin embargo, la Comisión las valorará y podrá proponer medidas preventivas generales o actuaciones de comprobación. Las comunicaciones realizadas a través del Sistema Interno de Información de la Ley 2/2023, si la Mancomunidad dispone de él, se trasladarán a la Comisión cuando versen sobre acoso.

19.3. Contenido mínimo

La comunicación debe contener, en la medida de lo posible:

- identificación de la persona comunicante y de la presuntamente afectada;
- identificación de la persona o personas presuntamente responsables;
- descripción de los hechos, con fechas o periodos aproximados y lugares;
- testigos o personas que puedan tener conocimiento;
- documentos o pruebas disponibles.

La falta de alguno de estos datos no impedirá iniciar el procedimiento. La Comisión podrá completarlos en la entrevista, sin exigir a la persona afectada concreciones imposibles ni advertirle de un archivo por falta de detalle.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	19/41

20. Fase 0: atención inmediata (primeras 24-72 horas)

Al recibir una comunicación, y antes incluso de la valoración inicial, la Gerencia, en coordinación con la Persona de Referencia:

1. Comprobará si existe riesgo para la integridad de la persona. Si existe, se aplicará el apartado 35.
2. Adoptará las medidas urgentes de separación imprescindibles (cambio de ruta, turno o equipo de la persona presuntamente responsable), sin perjuicio para la persona afectada. Las propondrá a la Presidencia para su formalización en un máximo de tres días hábiles.
3. Acusará recibo por escrito a la persona comunicante en dos días hábiles.
4. Trasladará la comunicación a la Comisión en sobre cerrado y solicitará a la Presidencia su constitución.
5. Informará a la persona afectada de sus derechos y de los recursos de apoyo (Anexo X).

21. Fase 1: recepción y valoración inicial

En un plazo máximo de cinco días hábiles desde su constitución, la Comisión examinará la comunicación. Si lo considera necesario, mantendrá una primera entrevista con la persona afectada, que podrá ser la única. Después adoptará una de las siguientes decisiones, mediante acuerdo motivado:

Decisión	Cuándo procede	Consecuencia
a) No admisión	Los hechos están manifiestamente fuera del ámbito del protocolo, ya han sido resueltos o la comunicación es anónima.	Se comunica motivadamente a la persona comunicante, indicando, en su caso, la vía adecuada.
b) Intervención temprana	Conflicto interpersonal o conductas incipientes de acoso laboral, sin indicios de acoso sexual, por razón de sexo o discriminatorio. Exige la conformidad expresa de la persona afectada.	Se aplica el apartado 22.
c) Investigación formal	Existen indicios de cualquier forma de acoso, o la persona afectada no acepta la intervención temprana.	Se inicia la fase 2. Se proponen medidas cautelares (apartado 23).
d) Derivación inmediata	Los hechos revisten especial gravedad y existen indicios suficientes de falta muy grave.	Se propone a la Presidencia la incoación directa del expediente disciplinario, sin perjuicio de completar la investigación dentro de él.

22. Procedimiento de intervención temprana

> ***No se aplica nunca*** *al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio ni a la violencia física. En estos casos procede siempre la investigación formal.*

Su finalidad es resolver de forma rápida un conflicto incipiente antes de que derive en acoso. Funciona así:

1. La Persona de Referencia o un miembro de la Comisión se entrevista por separado con las partes, en un plazo máximo de siete días hábiles.
2. Se transmite a la persona señalada que su conducta resulta inadecuada y se le recuerdan las normas de conducta.
3. Si ambas partes lo aceptan voluntariamente, se podrán acordar pautas de relación o medidas organizativas (cambios de equipo, clarificación de funciones mediante orden de servicio).

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	20/41

Se levanta acta de los acuerdos. Se realiza un seguimiento a los 30 días. Si la conducta se repite o la persona afectada no queda satisfecha, se pasa sin más trámite a la investigación formal.

23. Medidas cautelares

En cualquier momento del procedimiento, la Comisión podrá proponer a la Presidencia medidas cautelares, que se adoptarán mediante resolución motivada. Criterios:

- **No pueden perjudicar a la persona afectada** ni alterar sus condiciones de trabajo, salvo que lo solicite ella misma por escrito. La regla es que se desplaza a la persona investigada.
- Serán proporcionadas, provisionales y revisables. No tienen carácter sancionador y no prejuzgan el resultado.
- Respetarán la categoría profesional de la persona investigada (art. 12.4 del Convenio) y, siempre que sea posible, su retribución.
- Se dará audiencia a la persona investigada, sin efecto suspensivo.
- Se comunicarán a los mandos que deban aplicarlas solo en su contenido organizativo, con deber de confidencialidad.

Medidas posibles:

- separación de ruta, turno, equipo o vehículo;
- reasignación de funciones dentro de la propia categoría;
- prohibición de contacto no estrictamente profesional;
- cambio de dependencia de trabajo;
- suspensión provisional de funciones en el marco del expediente disciplinario, en los términos legalmente previstos (art. 98.3 EBEP);
- cualquier otra medida que garantice la protección.

24. Fase 2: investigación

24.1. Plazo

La investigación se desarrollará en un plazo máximo de veinte días hábiles desde el acuerdo de iniciarla. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo motivado, otros diez días hábiles cuando la complejidad lo justifique. Siempre se respetará la advertencia sobre la prescripción de este capítulo.

24.2. Notificaciones

La Comisión comunicará el inicio de la investigación a la persona afectada y a la persona investigada. A esta última le informará de que se ha recibido una comunicación sobre su conducta y de sus derechos, y le dará a conocer los hechos concretos en el trámite de audiencia.

24.3. Diligencias

1. **Entrevista con la persona afectada.** Será única, salvo necesidad justificada, para evitar la revictimización. Se realizará en un lugar reservado, con su acompañante si lo desea, y se levantará acta que leerá y firmará (Anexo VII).
2. **Entrevistas con testigos.** Solo se les preguntará por lo que han visto u oído, sin revelarles el contenido de la comunicación más allá de lo imprescindible. Se les recordará su deber de confidencialidad y su protección frente a represalias.
3. **Audiencia de la persona investigada.** Se le expondrán los hechos concretos y podrá alegar, aportar documentos y proponer pruebas, asistida si lo desea.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	21/41

4. **Prueba documental y digital:** cuadrantes, partes de trabajo, registros de vehículos, mensajes, capturas de pantalla, correos. Se recogerán con garantías: fecha, origen, quién los aporta, y conservación del original cuando sea posible.
5. **Otras diligencias** que la Comisión considere pertinentes.

24.4. Prohibiciones

- **No se realizarán careos** entre la persona afectada y la investigada.
- **No se propondrá mediación** en casos de acoso sexual, por razón de sexo o discriminatorio.
- No se harán preguntas que culpabilicen a la víctima, como "¿por qué no lo dijiste antes?" o "¿qué ropa llevabas?", ni preguntas sobre su vida sexual ajenas a los hechos.

24.5. Valoración de la prueba

En los casos de acoso es frecuente que no existan testigos directos. La Comisión valorará el testimonio de la persona afectada conforme a los criterios consolidados por la jurisprudencia:

- ausencia de motivos espurios (resentimiento, venganza, beneficio);
- verosimilitud y coherencia del relato;
- corroboraciones periféricas: testigos de referencia, cambios de conducta, medidas de evitación, mensajes;
- persistencia en la incriminación.

Se tendrá en cuenta que, en sede judicial, cuando la persona demandante aporta indicios fundados de discriminación o acoso, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de vulneración (art. 13 LO 3/2007 y art. 96.1 LRJS).

25. Fase 3: informe de conclusiones

Concluida la investigación, la Comisión emitirá en cinco días hábiles un informe de conclusiones (Anexo VIII) con el siguiente contenido:

- antecedentes y diligencias practicadas;
- hechos acreditados y hechos no acreditados;
- valoración y calificación (si existe o no acoso, y de qué tipo);
- propuesta motivada.

La propuesta podrá consistir en una de las siguientes opciones:

1. **Archivo**, por no acreditarse los hechos o no ser constitutivos de acoso. Se podrán recomendar medidas organizativas o preventivas si se detectan conflictos.
2. **Existencia de acoso:** propuesta de incoación de expediente disciplinario con calificación provisional; medidas de protección definitivas; medidas de reparación para la víctima.
3. **Otras faltas:** si no existe acoso pero sí otra falta (por ejemplo, falta de respeto a compañeros, art. 37 del Convenio), propuesta de incoación del procedimiento que corresponda.
4. **Comunicación falsa de mala fe acreditada:** propuesta de actuación conforme al apartado 38.

26. Fase 4: resolución

La Presidencia dictará resolución motivada en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción del informe. Se notificará:

- a la persona afectada, con información sobre el resultado y las medidas que le afectan;
- a la persona investigada;
- a los mandos que deban aplicar medidas, solo en su contenido organizativo.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	22/41

Si se incoa expediente disciplinario, este se tramitará conforme al art. 38 del Convenio, con traslado a la representación legal del personal. La investigación practicada se incorporará al expediente. La persona instructora del expediente podrá ser un miembro de la Comisión.

27. Fase 5: seguimiento y reparación

- **Seguimiento:** la Comisión, con la Persona de Referencia, comprobará a los 30 días, a los 3 meses y a los 6 meses de la resolución que la situación ha cesado, que las medidas se cumplen y que no hay represalias. Levantará acta.
- **Reparación:** se podrán adoptar medidas como el apoyo para la recuperación, la adaptación de funciones a petición de la víctima, la restitución de condiciones perdidas, una declaración de apoyo institucional o formación específica al equipo.
- **Revisión de la evaluación de riesgos** del puesto y de las medidas preventivas.
- **Registro** del caso en el registro confidencial de la Gerencia, con datos codificados.

28. Cuadro resumen de plazos

Trámite	Plazo máximo	Responsable
Comunicación por parte de un mando que conoce los hechos	24 horas	Mando
Traslado de la comunicación por la Persona de Referencia	24 horas	Persona de Referencia
Medidas urgentes de separación (de hecho)	Inmediato	Gerencia
Acuse de recibo	2 días hábiles	Gerencia / Comisión
Constitución de la Comisión	3 días hábiles	Presidencia
Formalización de las medidas cautelares	3 días hábiles	Presidencia
Valoración inicial	5 días hábiles desde la constitución	Comisión
Intervención temprana (si procede)	7 días hábiles + seguimiento a 30 días	Persona de Referencia / Comisión
Investigación	20 días hábiles (+10 de prórroga)	Comisión
Informe de conclusiones	5 días hábiles	Comisión
Resolución	5 días hábiles	Presidencia
Seguimiento	30 días, 3 meses y 6 meses	Comisión / Persona de Referencia
Límite absoluto (falta muy grave)	**Incoar el expediente disciplinario antes de 60 días desde el conocimiento** (art. 40 del Convenio)	Presidencia

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	23/41

CAPÍTULO VI. CÓMO ACTUAR EN CADA CASO

Este capítulo concreta, para cada modalidad, las particularidades que se añaden al procedimiento general del Capítulo V. Cada apartado incluye una guía de actuación para la persona afectada y otra para la organización.

29. Acoso sexual

Pautas para la persona afectada

- Si se siente capaz y es seguro, manifestar con claridad que no desea esa conducta. No es obligatorio: la ausencia de una negativa expresa no equivale a consentimiento.
- Anotar lo ocurrido (fecha, hora, lugar, palabras exactas, personas presentes) y conservar los mensajes sin borrarlos ni reenviarlos.
- Trasladarlo a una persona de confianza y a la Persona de Referencia.
- Presentar la comunicación por cualquiera de los canales del apartado 19. No es necesario disponer de pruebas.
- La persona afectada puede, además, denunciar ante la Guardia Civil, la Policía o el Juzgado. La decisión le corresponde exclusivamente.

Actuación de la organización

Paso	Qué hacer	Quién	Cuándo
1	Separación inmediata: la persona presuntamente responsable no coincidirá en ruta, turno, vehículo ni equipo con la persona afectada. Se desplaza siempre a la persona investigada.	Gerencia	Mismo día o siguiente
2	Reunión con la persona afectada: acuse, derechos, recursos de apoyo, información sobre la vía penal. Si lo desea, con presencia de una mujer.	Gerencia / Persona de Referencia	≤ 2 días hábiles
3	Resolución de medidas cautelares y constitución de la Comisión.	Presidencia	≤ 3 días hábiles
4	Investigación formal, sin mediación ni careo. Una sola declaración de la víctima.	Comisión	20 días hábiles
5	Incoación del expediente disciplinario dentro de los 60 días desde el conocimiento si hay indicios de falta muy grave (art. 95.2.b EBEP).	Presidencia	Antes del vencimiento
6	Seguimiento y reparación.	Comisión	30 días, 3 y 6 meses

Particularidades:

- En caso de chantaje sexual por parte de un mando, se le apartará de inmediato de cualquier decisión sobre las condiciones de la persona afectada (cuadrantes, bolsa, vacaciones).
- Si de la investigación resultan indicios de delito, se informará a la víctima de su derecho a denunciar. Se valorará con asesoramiento jurídico la comunicación al Ministerio Fiscal conforme al art. 94.3 EBEP, respetando en todo caso la voluntad y la protección de la víctima y manteniendo las medidas de protección.

30. Acoso por razón de sexo

Se sigue el mismo itinerario que en el acoso sexual: investigación formal, sin mediación. Además:

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	24/41

- La Comisión revisará si las conductas se apoyan en prácticas organizativas: reparto de tareas, acceso a horas extraordinarias, cuadrantes o equipos de protección. En ese caso propondrá su corrección, sea cual sea el resultado disciplinario.
- Cuando el acoso esté vinculado al embarazo, la maternidad o el ejercicio de derechos de conciliación, se garantizará de inmediato el disfrute efectivo de esos derechos.
- La negativa reiterada a colaborar con una compañera en tareas que se realizan en equipo, si responde a su condición de mujer, es una conducta incluida en este apartado.

31. Acoso discriminatorio, incluido el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género

Se sigue la investigación formal, sin mediación. Además:

- Se protegerá con especial cuidado la intimidad. No se revelará la orientación sexual, la identidad de género, la condición de salud ni ningún otro dato sensible de la persona afectada a nadie que no lo necesite para el procedimiento.
- Se respetará en todas las actuaciones y documentos el nombre y el tratamiento que correspondan a la identidad de la persona.
- Si las conductas se producen en grupos de mensajería o en presencia del equipo, se valorará una actuación de sensibilización dirigida al grupo, sin identificar a la víctima.

32. Acoso laboral o moral

Pautas para la persona afectada

- Llevar un registro cronológico de los hechos, con fechas, personas y testigos.
- Conservar órdenes, cuadrantes, mensajes y correos.
- Si aparecen efectos sobre la salud, acudir al médico de atención primaria.
- Comunicarlo por los canales del apartado 19.

Actuación de la organización

Paso	Qué hacer	Quién	Cuándo
1	Valoración inicial: distinguir entre conflicto puntual, conflicto incipiente y acoso.	Comisión	≤ 5 días hábiles
2a	Si es conflicto incipiente y la persona afectada lo acepta: intervención temprana (apartado 22).	Persona de Referencia / Comisión	≤ 7 días hábiles
2b	Si hay indicios de acoso: medidas cautelares e investigación formal.	Presidencia / Comisión	20 días hábiles
3	Análisis de factores organizativos: definición de funciones, criterios de asignación de rutas, estilos de mando.	Comisión / Gerencia	En el informe
4	Resolución, medidas disciplinarias u organizativas y seguimiento.	Presidencia	5 días hábiles

Particularidad: cuando la persona señalada sea un mando, se valorará si sus decisiones organizativas (cambios de ruta, turnos, asignación de tareas) responden a criterios objetivos y documentados. Si se trata de un mando directo, se le apartará de las decisiones que afecten a la persona afectada durante el procedimiento.

33. Ciberacoso

- **Preservación de evidencias:** capturas de pantalla con fecha, hora y remitente visibles; no borrar las conversaciones; anotar la URL o el grupo. La Comisión documentará la aportación en acta.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	25/41

- **Imágenes íntimas:** si se difunden imágenes de contenido sexual o íntimo, no deben reenviarse ni almacenarse en dispositivos de la Mancomunidad: su difusión es delito (art. 197.7 CP). Se describirán en acta y se informará a la víctima de su derecho a denunciar y a solicitar la retirada del contenido a la plataforma y, en su caso, a través del Canal Prioritario de la Agencia Española de Protección de Datos.
- **Grupos de trabajo:** la Gerencia podrá ordenar la salida de la persona investigada de los grupos de mensajería del equipo como medida cautelar, garantizándole las comunicaciones de servicio por otro medio.
- El procedimiento es el que corresponda a la modalidad de acoso de que se trate.

34. Violencia de terceras personas

Pautas durante el incidente

1. Priorizar la propia seguridad. No responder a provocaciones ni entrar en discusión.
2. Si existe riesgo, alejarse o subir al vehículo y abandonar el lugar.
3. En caso de agresión o amenaza grave, llamar al 112, a la Guardia Civil o a la Policía Local.
4. Avisar de inmediato al Encargado.

Después del incidente

Paso	Qué hacer	Quién	Cuándo
1	Cumplimentar el parte de incidencia por violencia externa (Anexo IX) en la misma jornada.	Persona afectada / jefe de equipo	Mismo día
2	Atención a la persona afectada: asistencia sanitaria si es necesaria (centro de salud o mutua). Valorar si debe continuar la jornada.	Encargado	Inmediato
3	Apoyo para presentar denuncia. La Mancomunidad podrá personarse o facilitar la información del servicio.	Gerencia	≤ 2 días hábiles
4	Medidas preventivas: cambiar el horario o el recorrido en el punto conflictivo, reforzar el equipo, comunicarlo al Ayuntamiento afectado y a la Policía Local.	Gerencia	≤ 5 días hábiles
5	Registrar el incidente y revisar la evaluación de riesgos del puesto.	Gerencia	Semestral

Si la persona agresora pertenece a una empresa contratista o a otra administración, se comunicarán los hechos a su empleador conforme al art. 24 LPRL, solicitando la adopción de medidas.

35. Situaciones de riesgo grave e inminente

Ante una agresión física, una agresión sexual, amenazas graves o cualquier situación que ponga en peligro inmediato la integridad de una persona:

1. Garantizar la seguridad de la persona: separarla físicamente de quien supone el riesgo.
2. Llamar al 112 o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad si es necesario.
3. Facilitar asistencia sanitaria.
4. Si la persona presuntamente responsable es trabajadora de la Mancomunidad, la Presidencia adoptará de inmediato las medidas cautelares necesarias, incluida, en el marco del expediente disciplinario, la suspensión provisional de funciones.
5. Activar el procedimiento formal sin demora.

Toda persona trabajadora tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud (art. 21 LPRL).

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	26/41

36. Supuestos especiales

Supuesto	Regla aplicable
La persona investigada es la Gerencia	La Gerencia se abstendrá de cualquier intervención. La Presidencia asumirá sus funciones en el procedimiento y velará por la composición de la Comisión, aplicando si es necesario la garantía última del apartado 18.2.
La persona investigada es miembro de la Comisión o la Persona de Referencia	Queda apartada de forma automática y la sustituye su suplente.
La persona investigada es un miembro de los órganos de gobierno (Presidencia, Vicepresidencia, representantes de los municipios)	La comunicación se dirigirá a la Vicepresidencia, el órgano colegiado de gobierno según los Estatutos o Gerencia. La Comisión elevará su informe a ese órgano. Se informará a la persona afectada de las vías externas disponibles: Inspección de Trabajo, jurisdicción social y vía penal. La Mancomunidad adoptará en todo caso medidas organizativas de protección.
La persona investigada es representante legal del personal	Se respetarán sus garantías (art. 68 ET y art. 42 del Convenio): expediente contradictorio con audiencia a los restantes representantes.
La persona afectada es personal eventual o de bolsa	Se le garantizará que la comunicación no influirá en su llamamiento ni en la renovación de su contrato. Las decisiones sobre su contratación durante el procedimiento y los 6 meses siguientes se documentarán con criterios objetivos.
Las dos personas son pareja o expareja	Se valorará además si existe violencia de género (Ley 13/2007 de Andalucía). En ese caso se informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y de los recursos específicos.
Comunicaciones cruzadas	Si ambas partes se acusan mutuamente, se tramitarán en el mismo procedimiento con garantías para ambas. Las medidas cautelares se adoptarán atendiendo a la primera comunicación y a la gravedad.
La persona afectada no quiere continuar	Se respeta su decisión y se deja constancia. La Mancomunidad mantiene las medidas de protección y puede continuar de oficio con la información disponible, sin forzar su participación.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	27/41

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y COORDINACIÓN

37. Derechos y deberes de las partes

Persona afectada	Persona investigada	Testigos y colaboradores
Ser escuchada y creída inicialmente Protección inmediata sin perjuicio propio Una sola declaración Acompañamiento Confidencialidad Indemnidad Información del resultado Acudir a otras vías (ITSS, judicial, penal)	Presunción de inocencia Conocer los hechos concretos Audiencia, alegaciones y prueba Asistencia de representante o letrado Recusación Confidencialidad Resolución motivada	Protección frente a represalias Confidencialidad Deber de colaborar y decir verdad Deber de sigilo Acompañamiento si lo solicitan

38. Comunicaciones falsas

La falta de prueba suficiente no convierte una comunicación en falsa. Solo cuando quede acreditado que una persona ha formulado una comunicación o un testimonio a sabiendas de su falsedad, o con temerario desprecio hacia la verdad, la Comisión podrá proponer la incoación del procedimiento disciplinario que corresponda, sin perjuicio de otras acciones legales.

39. Régimen disciplinario

39.1. Tipificación

Conducta	Calificación	Norma
Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio (origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo y otras causas)	Falta muy grave	Art. 95.2.b EBEP; art. 54.2.g ET
Publicación o utilización indebida de información del procedimiento	Falta muy grave	Art. 95.2.e EBEP
Represalias contra la persona comunicante, testigos o colaboradores	Falta muy grave o grave según su entidad	Art. 9 LO 3/2007; arts. 95 y 37 del Convenio
Incumplimiento de las medidas cautelares	Falta grave, o muy grave si hay reiteración	Art. 37 del Convenio (incumplimiento de órdenes; falta de respeto)
Conductas de falta de respeto o desconsideración que no alcancen la entidad de acoso	Falta leve o grave	Art. 37 del Convenio (falta de respeto a compañeros)
Omisión del deber de comunicar por parte de un mando que conoce la situación	Falta grave	Art. 37 del Convenio (falta de disciplina) en relación con el art. 16 de este protocolo
Comunicación falsa de mala fe acreditada	Según su entidad	Art. 37 del Convenio

39.2. Sanciones y graduación

Las sanciones serán las previstas en el art. 38 del Convenio y en el art. 96 EBEP. Para las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 1 mes, o despido disciplinario del personal laboral (separación del servicio para el personal funcionario).

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	28/41

Se graduarán conforme al art. 94 EBEP y al art. 37 del Convenio, considerando como circunstancias agravantes:

- la reiteración y la persistencia tras el rechazo expreso;
- la superioridad jerárquica o la capacidad de influir en las condiciones de la víctima;
- la especial vulnerabilidad de la víctima (temporalidad, discapacidad, situación personal);
- la existencia de varias víctimas;
- las represalias o la presión durante el procedimiento;
- los efectos acreditados sobre la salud de la víctima.

39.3. Procedimiento y prescripción

El procedimiento disciplinario se tramitará conforme al art. 38 del Convenio:

- comunicación de la incoación con indicación de los hechos y de la calificación provisional;
- pliego de cargos con traslado al Delegado/a de Personal;
- alegaciones;
- propuesta de resolución;
- resolución motivada.

La prescripción se rige por el art. 40 del Convenio. Ver la advertencia del Capítulo V.

40. Relación con otros procedimientos

- **Vía penal:** la tramitación de este protocolo no impide ni condiciona el derecho a denunciar. Si existe un proceso penal por los mismos hechos, se mantendrán las medidas de protección y se estará a lo dispuesto en el art. 94.3 EBEP sobre la suspensión del procedimiento disciplinario.
- **Vía social y administrativa:** las partes conservan su derecho a acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la jurisdicción social (tutela de derechos fundamentales, arts. 177 a 184 LRJS).
- **Sistema interno de información (Ley 2/2023):** las comunicaciones que versen sobre acoso se tramitarán conforme a este protocolo, coordinándose con el responsable del sistema.
- **Coordinación de actividades empresariales:** cuando intervengan personas de otras empresas o entidades (art. 24 LPRL).

41. Protección de datos

Responsable del tratamiento	Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla
Finalidad	Gestión de las comunicaciones de acoso, su investigación y la adopción de medidas
Base jurídica	Cumplimiento de obligaciones legales (art. 6.1.c RGPD: LPRL, LO 3/2007, LO 10/2022). Para las categorías especiales de datos, art. 9.2.b RGPD (obligaciones en el ámbito laboral).
Destinatarios	Solo las personas que intervienen en el procedimiento. Autoridades judiciales y administrativas cuando legalmente proceda.
Medidas	Codificación de las partes, acceso restringido, custodia bajo llave o en carpeta digital cifrada, prohibición de copias no autorizadas, compromisos de confidencialidad.
Conservación	Durante la tramitación y, después, el tiempo necesario para atender posibles responsabilidades, conforme a los plazos de prescripción de las acciones legales. Después se bloquearán y suprimirán.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	29/41

Derechos	Acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, en los términos del RGPD. Su ejercicio no podrá comprometer la investigación ni los derechos de terceros. Reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos o el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	30/41

CAPÍTULO VIII. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

42. Difusión y formación

En el mes siguiente a la aprobación del protocolo:

- se entregará una copia a cada persona trabajadora, con acuse de recibo (Anexo XI), incluido el personal en situación de baja a su reincorporación;
- se publicará en los tablones y en la sede electrónica;
- se designará a la Comisión y a la Persona de Referencia y se crearán el buzón de correo y el registro confidencial;
- se iniciará el plan de formación del apartado 15.2.

43. Seguimiento y evaluación

La Gerencia, con la Comisión, elaborará una memoria anual, sin datos identificativos, que se presentará a la Presidencia y a la representación legal del personal. Contendrá al menos:

- número de comunicaciones por modalidad y por sexo;
- resultado de las comunicaciones y tiempos medios de resolución;
- medidas cautelares y disciplinarias adoptadas;
- incidentes de violencia de terceras personas;
- formación impartida y número de asistentes;
- propuestas de mejora.

44. Revisión

El protocolo se revisará cada cuatro años y, en todo caso:

- cuando cambie la normativa aplicable;
- cuando lo aconsejen la memoria anual o el análisis de un caso;
- cuando lo solicite la representación legal del personal.

La revisión se negociará con la representación legal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

Las referencias de este protocolo a la evaluación de riesgos psicosociales, la vigilancia de la salud y el asesoramiento técnico en prevención se entienden hechas a la modalidad de organización de la actividad preventiva que la Mancomunidad tenga establecida en cada momento conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero: servicio de prevención ajeno concertado, medios propios o cualquier otra modalidad admitida. Se aplican en el alcance de las especialidades y actividades efectivamente cubiertas.

Cuando alguna de las actuaciones previstas no esté cubierta, la Gerencia lo comunicará a la Presidencia y promoverá, en el plazo más breve posible, su cobertura mediante la ampliación o contratación del concierto, la colaboración con otras administraciones públicas o los medios propios que procedan.

La falta temporal de cobertura no suspenderá ni retrasará la aplicación del procedimiento de este protocolo ni la adopción de las medidas de protección.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	31/41

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Negociación y aprobación. El presente protocolo ha sido objeto de negociación con la representación legal del personal (art. 48 LO 3/2007 y art. 37 EBEP) y se aprueba por Resolución de Presidencia a 03/11/2026.

Segunda. Procedimientos en curso. Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de este protocolo continuarán tramitándose conforme a las resoluciones ya dictadas. Se aplicarán las disposiciones de este protocolo que resulten más favorables para la protección de la persona afectada, sin merma de las garantías de la persona investigada.

Tercera. Interpretación. Las dudas de interpretación se resolverán por la Presidencia, previo informe de la Comisión y audiencia de la representación legal, conforme a la normativa vigente y al principio de máxima protección de la persona afectada.

Cuarta. Entrada en vigor. El protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	32/41

ANEXO I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE TOLERANCIA CERO

La Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla declara su compromiso firme con un entorno de trabajo libre de violencia y de acoso.

No toleraremos ninguna forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, acoso laboral, ciberacoso ni violencia contra quienes trabajan en esta Mancomunidad, venga de quien venga.

Toda persona que lo sufra o lo presencie encontrará en esta institución escucha, confidencialidad, protección y una respuesta diligente. Nadie sufrirá represalias por comunicarlo de buena fe.

Quien cometa estas conductas responderá de ellas.

En Cazalla de la Sierra, a 03 de noviembre de 2026

EL PRESIDENTE

Fdo.: Andrés Barrera Invernón

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	33/41

ANEXO II. MODELO DE COMUNICACIÓN

Presentar en sobre cerrado con la indicación "CONFIDENCIAL, PROTOCOLO DE ACOSO", o enviar al buzón específico.

1. Persona que comunica	Nombre: _____ Puesto: _____ Teléfono / correo: _____
Condición	☐ Persona afectada ☐ Testigo / conocedora de los hechos ☐ Representación legal ☐ Mando
2. Persona afectada (si es distinta)	Nombre: _____ Puesto: _____
3. Persona(s) presuntamente responsable(s)	Nombre: _____ Puesto / relación: _____
4. Tipo de conducta (orientativo, puede marcar varias)	☐ Acoso sexual ☐ Acoso por razón de sexo ☐ Acoso discriminatorio / LGTBI ☐ Acoso laboral ☐ Ciberacoso ☐ Violencia de terceros ☐ No lo sé
5. Descripción de los hechos	Qué ha ocurrido, cuándo (fechas o periodo aproximados), dónde, con qué frecuencia:
6. Testigos o personas que lo conocen	
7. Documentos o pruebas que aporta	
8. Medidas que considera necesarias para su protección	
9. Desea ser acompañado/a por	☐ Persona de Referencia ☐ Representación legal ☐ Persona de confianza: _____ ☐ Nadie
10. Fecha y firma	

Sus datos serán tratados con estricta confidencialidad conforme al apartado 41 del protocolo.

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	34/41

ANEXO III. CONSENTIMIENTO DE LA PERSONA AFECTADA (comunicación por tercera persona)

D./Dña. _____, con DNI _____, habiendo sido informado/a de la comunicación presentada por _____ en relación con hechos que me afectan:

☐ Presto mi consentimiento para que se tramite el procedimiento formal previsto en el protocolo.

☐ No deseo participar en el procedimiento en este momento. He sido informado/a de que la Mancomunidad mantendrá las medidas de protección que procedan y podrá actuar de oficio en cumplimiento de su deber de protección, sin exigirme participación, y de que puedo incorporarme al procedimiento cuando lo desee.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo.: _____

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	35/41

ANEXO IV. DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

COMUNICACIÓN (escrito, correo, verbal ante la Persona de Referencia o la Gerencia; mando obligado en 24 h)
▼
FASE 0, ATENCIÓN INMEDIATA (24-72 h): ¿riesgo grave? → 112 y apartado 35 · Separación urgente · Acuse de recibo en 2 días · Constitución de la Comisión en 3 días
▼
FASE 1, VALORACIÓN INICIAL (5 días hábiles)
▼ ▼ ▼ ▼
No admisión (motivada) | Intervención temprana (solo conflicto/acoso laboral incipiente; 7 días) | Investigación formal | Derivación directa a expediente disciplinario
▼
MEDIDAS CAUTELARES (Presidencia; sin perjuicio para la víctima; audiencia a la persona investigada)
▼
FASE 2, INVESTIGACIÓN (20 + 10 días hábiles): víctima (1 declaración) → testigos → audiencia de la persona investigada · Sin careo · Sin mediación
▼
FASE 3, INFORME DE CONCLUSIONES (5 días): archivo / acoso → expediente / otra falta / comunicación falsa
▼
FASE 4, RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA (5 días) → expediente disciplinario (art. 38 del Convenio) dentro de los plazos del art. 40
▼
FASE 5, SEGUIMIENTO Y REPARACIÓN (30 días · 3 meses · 6 meses) · Registro · Memoria anual

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	36/41

ANEXO V. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Expediente nº ____/20__. En _____, a las ____:____ horas del ____/____/20__, se reúnen:

Cargo	Nombre y apellidos	Firma
Presidente/a		
Vocal		
Vocal-Secretario/a		
Vocal de la representación (si procede)		

Acuerdos:

1. Constituir la Comisión para el expediente indicado. Se unen los compromisos de confidencialidad y las declaraciones de abstención (Anexo VI).
2. Códigos asignados: A (persona afectada), B (persona investigada), T1, T2… (testigos).
3. Calendario previsto: _____.
4. Lugar de custodia de la documentación: _____.
5. Propuesta de medidas cautelares, en su caso: _____.

ANEXO VI. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CAUSA DE ABSTENCIÓN

D./Dña. _____, con DNI _____, en calidad de _____ en el expediente nº ____/20__:

1. Me comprometo a guardar absoluta confidencialidad sobre los hechos, las personas y los documentos que conozca, sin límite temporal (art. 5 LOPDGDD; arts. 5.1.f y 32 RGPD; art. 53.12 EBEP).
2. No realizaré copias, fotografías ni reenvíos, ni utilizaré la información para fines ajenos al procedimiento.
3. No ejerceré ni consentiré represalias (art. 9 LO 3/2007).
4. (Solo para los miembros de la Comisión) Declaro que no concurre en mí ninguna causa de abstención del art. 23 de la Ley 40/2015, y que comunicaré cualquier circunstancia sobrevenida.

Conozco que el incumplimiento puede constituir falta muy grave (art. 95.2.e EBEP).

Fdo.: _____ Fecha: ____/____/20__

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	37/41

ANEXO VII. ACTA DE ENTREVISTA

Expediente / fecha / hora / lugar	
Persona entrevistada (código)	
Condición	☐ Persona afectada ☐ Testigo ☐ Persona investigada
Acompañante	
Miembros de la Comisión presentes	
Advertencias realizadas	☐ Confidencialidad ☐ Indemnidad ☐ Derecho a asistencia ☐ Lectura y firma del acta
Manifestaciones (en estilo directo)	
Documentación aportada	
Lectura y conformidad	☐ Se ratifica ☐ Precisiones: _____

Fdo.: Persona entrevistada Fdo.: Acompañante Fdo.: Miembros de la Comisión

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	38/41

ANEXO VIII. MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

1. **Identificación:** expediente, fecha de la comunicación, composición de la Comisión.
2. **Antecedentes:** resumen de la comunicación (con códigos), medidas cautelares adoptadas.
3. **Diligencias practicadas:** relación fechada de entrevistas, documentos y otras pruebas.
4. **Hechos acreditados:** descripción precisa.
5. **Hechos no acreditados.**
6. **Valoración:** análisis de la prueba conforme al apartado 24.5; encaje en la modalidad correspondiente del Capítulo II; factores organizativos detectados.
7. **Conclusión:** existencia o inexistencia de acoso, modalidad y gravedad.
8. **Propuestas:** archivo / incoación de expediente disciplinario con calificación provisional / otras faltas / medidas de protección definitivas / medidas de reparación / medidas preventivas y organizativas / seguimiento.
9. **Votos particulares,** en su caso.
10. **Firmas** de los miembros de la Comisión.

ANEXO IX. PARTE DE INCIDENCIA POR VIOLENCIA DE TERCERAS PERSONAS

Fecha, hora y lugar exacto	
Ruta / vehículo / equipo	
Persona(s) afectada(s)	
Tipo	☐ Insultos ☐ Amenazas ☐ Intimidación ☐ Agresión física ☐ Acoso sexual ☐ Daños al vehículo ☐ Otros
Descripción de los hechos	
Persona agresora (descripción, matrícula, domicilio si se conoce)	
Testigos	
¿Se avisó al 112 / Guardia Civil / Policía Local?	☐ Sí (nº de atestado: _____) ☐ No
¿Asistencia sanitaria?	☐ Sí, en: _____ ☐ No
Comunicado al Encargado (hora)	
Firma de la persona afectada y del Encargado	

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	39/41

ANEXO X. RECURSOS DE APOYO Y CONTACTOS

Recurso	Contacto	Qué ofrece
Persona de Referencia (titular)	[Rafael Valero Navarro]	Información, orientación y acompañamiento confidencial
Persona de Referencia (suplente)	[Amparo Rebolledo Núñez]	Ídem
Buzón de la Comisión	[acosomancomunidadsierramorena@gmail.com]	Recepción confidencial de comunicaciones
Emergencias	**112**	Agresión o riesgo inminente
Guardia Civil	**062**	Denuncia y protección
Instituto Andaluz de la Mujer	**900 200 999** (gratuito, 24 h)	Información, asesoramiento jurídico y atención a mujeres
Atención a víctimas de violencia contra las mujeres	**016** (gratuito, 24 h)	Información y asesoramiento en todas las formas de violencia contra las mujeres
Centro Municipal de Información a la Mujer	[607560914 y 607116278 en Constantina]	Asesoramiento jurídico y atención psicológica gratuitos
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla	[954236120-26-27]	Denuncia por incumplimientos en materia laboral y de prevención
Representación legal del personal	[Antonio Vázquez Cantero]	Información y canalización de comunicaciones

ANEXO XI. ACUSE DE RECIBO DEL PROTOCOLO

D./Dña. _____, con DNI _____, puesto _____, declaro haber recibido un ejemplar del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia en el trabajo de la Mancomunidad de Municipios Sierra Morena de Sevilla, y conocer su contenido y los canales de comunicación.

Fecha: ____/____/20__ Fdo.: _____

ANEXO XII. LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA GERENCIA ANTE UNA COMUNICACIÓN

✓	Acción	Plazo
☐	Fecha exacta de conocimiento anotada; plazos de prescripción calculados (10/20/60 días)	Día 0
☐	¿Riesgo grave? → apartado 35	Día 0
☐	Separación de hecho de la persona investigada (no de la víctima)	Día 0-1
☐	Acuse de recibo y entrega de información de derechos y recursos	≤ 2 días
☐	Resolución de medidas cautelares y constitución de la Comisión	≤ 3 días
☐	Instrucción confidencial a los mandos (solo el contenido organizativo) + compromisos firmados	≤ 3 días
☐	Notificación a la persona investigada con audiencia sobre las medidas	≤ 3 días
☐	Seguimiento del calendario de la Comisión	Semanal

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	40/41

✓	Acción	Plazo
☐	Incoación del expediente disciplinario antes del vencimiento	< 60 días (muy grave)
☐	Seguimiento a 30 días, 3 meses y 6 meses; registro; revisión de la evaluación de riesgos	Posterior

Código Seguro de Verificación	IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Fecha	06/11/2026 09:00:47
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	RAFAEL ANTONIO VALERO NAVARRO (FIRMANTE)		
Url de verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV77TQAYKEMN7T7OZXWAA42F6Q	Página	41/41