



Sección I: Disposiciones Generales

Disposiciones de la Guardia Civil

3193 *Resolución de 22 de julio de 2019, del Director General, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil*

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (Artículo 10) «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

Lo inaceptable de las conductas por acoso ha sido sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

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

Con la finalidad de prevenir los comportamientos y factores organizativos que pudieran dar lugar a las situaciones de acoso, la Guardia Civil se dotó de un Protocolo, aprobado por Resolución de 8 de abril de 2013, de actuación en relación con el acoso laboral y sexual.

Ya en aquel Protocolo la Guardia Civil declaraba formalmente su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién fuera la víctima o el acosador ni cual fuera su empleo, categoría o escala. Y manifestaba su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los guardias civiles a recibir un trato respetuoso y digno.

Mediante el presente Protocolo, la Guardia Civil se reafirma en la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean y, de forma coherente, plantea



acciones preventivas y de asistencia cuando estas se produzcan. Para hacer efectivo dicho rechazo, la Guardia Civil se dotará de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo o fuera de él y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Cuerpo de la Guardia Civil, diferenciado del acoso sexual o por razón de sexo, por corresponderle medidas de prevención, actuación y asistencia específicas, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz del conflicto.

En su virtud, a propuesta del Jefe del Mando de Personal, y habiendo sido informada por el Consejo de la Guardia Civil en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, acuerdo:

Primero. Se aprueba el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo. Queda sin efecto la Resolución de 8 de abril de 2013, del Director General de la Guardia Civil, por la que se aprueba el Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, en aquellos aspectos que son contemplados en el presente Protocolo, así como los instrumentos que desarrollen las medidas contra este tipo de acoso.

Tercero. Se faculta al Mando de Personal para dictar las instrucciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el Protocolo que se aprueba.

Cuarto. Este Protocolo surtirá efectos desde el día de su adopción, y será publicado en el «Boletín Oficial de la Guardia Civil» y en un espacio fácilmente visible y accesible del portal de la Intranet corporativa.

Madrid, 22 de julio de 2019.- El Director General, Félix Vicente Azón Vilas.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA GUARDIA CIVIL

PRIMERO. Objetivos.

1. El Protocolo constituye un instrumento para expresar la voluntad de actuar con el propósito de hacer frente al acoso laboral en la Guardia Civil, a través de los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer las medidas adecuadas dirigidas a evitar las posibles situaciones de estos tipos de acoso en la Guardia Civil.
- b) Fijar las reglas para actuar de forma efectiva ante el conocimiento de que se ha producido una conducta de este tipo en el entorno profesional de los guardias civiles, garantizando su seguridad jurídica.
- c) Facilitar la protección, asistencia y recuperación de la persona sometida a acoso una vez acreditados los hechos.

2. En el marco del cumplimiento de los objetivos generales, se enuncian como objetivos específicos del Protocolo los siguientes:

- a) Informar y potenciar a través del Protocolo la difusión del rechazo institucional a todo comportamiento que pueda constituir acoso laboral en el entorno profesional.
- b) Formar y sensibilizar al conjunto del personal de la Guardia Civil en materia de acoso laboral, dando pautas para identificar estos comportamientos y evitar que se originen en el ámbito profesional.
- c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d) Actuar para mantener la seguridad, tanto física como jurídica, integridad, dignidad de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección y asistencia a las presuntas víctimas y testigos, incluidas las cautelares que resulten oportunas.
- e) Configurar medidas de registro, así como realizar un seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo al amparo del Protocolo a fin de albergar el conocimiento necesario que permita su adecuada evaluación y mejora.

3. Las acciones previstas en el Protocolo se podrán llevar a cabo con independencia de si se hubieran o no iniciado acciones en el ámbito penal o disciplinario.

SEGUNDO. Ámbito de aplicación subjetivo.

1. El presente Protocolo será de aplicación en los supuestos de acoso laboral definidos en la normativa penal o disciplinaria que se presenten en el ámbito de la Guardia Civil, siempre que resulte implicado únicamente personal del Cuerpo y que la persona agresora esté sujeta al régimen general de derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y a las leyes penales militares y disciplinarias del Cuerpo.

2. En los casos en los que se halle implicado algún miembro de la Guardia Civil y personal funcionario o laboral incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público o de Fuerzas Armadas que presten servicio en la Guardia Civil, se remitirá comunicación dirigida al Director General de la Guardia Civil, que adoptará, en



el ámbito de sus competencias contempladas en la normativa vigente de aplicación, las medidas correspondientes a los hechos puestos de manifiesto.

En estos casos, el Protocolo podrá aplicarse en conjunción con las medidas establecidas en los instrumentos homólogos que existan en el ámbito de la organización a que pertenezca la otra persona implicada.

TERCERO. Ámbito de aplicación objetivo. Definiciones.

1. A efectos del presente Protocolo, constituye acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

A efectos de este Protocolo se entiende por periodo prolongado en el tiempo aquel hostigamiento intenso o extremo que tenga una duración de al menos seis meses. Este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” o “mobbing”. En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada como tal se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

2. A modo de ejemplo y de manera no exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso laboral: dejar al miembro de la Guardia Civil de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique; dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al guardia civil se le asignan; ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo; acciones de represalia contra quienes han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o contra quienes han colaborado con los reclamantes; insultar o menospreciar repetidamente a un miembro de la Guardia Civil, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas o difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

3. Los comportamientos señalados en el punto anterior, en función de las circunstancias y de su intensidad, pueden conformar una infracción disciplinaria muy grave al amparo del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, y llegar a integrar el delito contra la integridad moral previsto en el artículo 173.1 del Código Penal o el de abuso de autoridad contemplado en el artículo 48 del Código Penal Militar.

4. Con carácter general, no constituirán acoso laboral las situaciones que deriven del desacuerdo, insatisfacción o disputa acerca de la interpretación o aplicación de las normas que regulan la organización de trabajo.

En concreto, no se consideran acoso laboral las conductas siguientes, sin perjuicio de que pudieran llegar a ser constitutivas de otros incumplimientos o infracciones: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido; presiones o exigencias para aumentar la jornada o realizar determinados servicios o misiones; conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios miembros de la Guardia Civil; ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios



sujetos sin coordinación entre ellos; amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo; llamadas de atención o premura exigida en el cumplimiento de la labor encomendada; tensiones derivadas de las relaciones de trabajo; conflictos personales y por funciones representativas.

CUARTO. Principios de actuación de la Dirección General de la Guardia Civil en la prevención y pugna contra el acoso laboral.

1. A través de la aprobación del presente Protocolo, la Dirección General de la Guardia Civil manifiesta formalmente su compromiso de:
 - a) Rechazar y atajar cualquier comportamiento de acoso laboral, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, con el objetivo de que todos los miembros de la Guardia Civil disfruten de un entorno profesional en el que se respete la dignidad de cada persona.
 - b) Impulsar una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todos los miembros de la Guardia Civil.
 - c) Promover que todos los miembros del Cuerpo y especialmente quienes ejerzan funciones de mando con personal a su cargo lo hagan mediante relaciones basadas en el respeto mutuo, en la participación, equidad y colaboración recíproca, pues la creación de un clima de trabajo positivo, con plena igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación, es una responsabilidad compartida y transversal a toda la organización.
 - d) Investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo cualquier circunstancia que pueda ser constitutiva de acoso laboral, con garantías de objetividad, celeridad y confidencialidad.
 - e) Incoar el procedimiento y sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso laboral, en los términos legalmente establecidos en la normativa disciplinaria.
 - f) Proteger, apoyar y asesorar a quien quede probado que ha sufrido alguna de estas conductas con el objetivo de facilitar su plena recuperación personal y profesional.
 - g) Garantizar la difusión de este Protocolo, de manera que llegue a todo el personal del Cuerpo y que la enseñanza de formación, capacitación y actualización del personal de la Guardia Civil incorporará contenidos orientados a prevenir y enfrentar las situaciones de acoso.

QUINTO. Medidas preventivas.

En la Guardia Civil se considera esencial promover, en la medida de lo posible, prácticas saludables frente a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, siendo parte de dicha prevención el abordaje de lo relacionado con el acoso laboral.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno de trabajo exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.



Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio, partiendo de la premisa de que desde el cuidado de la salud del personal del Cuerpo se contribuye a la mejora de la calidad del servicio que la Institución presta a la ciudadanía.

Con este fin, se desarrollarán las siguientes acciones, agrupadas en los siguientes tres órdenes de actuación:

5.1 Prevención primaria

Por parte de la Jefatura de Asistencia al Personal y especialmente por sus Servicios de Psicología, Prevención y Asistencia Sanitaria se realizarán las siguientes acciones:

- a) Investigación sobre el alcance y naturaleza del problema, identificación de factores de riesgo y estudios sobre clima laboral y necesidades personales, cuyos resultados permitan retroalimentar y realizar los ajustes necesarios para evitar situaciones de acoso.
- b) Acciones de formación continua para mandos intermedios y superiores, consistente en la realización de seminarios, cursos o talleres sobre habilidades directivas con el objetivo de dotarles de estrategias que permitan:
 - Mejorar la calidad del clima organizacional.
 - Identificar factores que puedan generar reclamaciones por acoso y canalizar adecuadamente las posibles quejas en esa materia.
 - Fomentar la responsabilidad y la competencia de los mandos a la hora de abordar los conflictos.
 - Promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera repetida contra cualquier componente del Cuerpo en su lugar de trabajo.
- c) Elaboración y difusión de guías divulgativas sobre situaciones de riesgo, conductas hostiles, contextos favorecedores, consecuencias, conductas preventivas y orientación, con el objetivo de evitar el deterioro progresivo que se pueda producir en el personal afectado, facilitar la puesta en marcha, por parte de éste, o de personas próximas, de las estrategias necesarias encaminadas a la mejora de sus condiciones.
- d) Elaboración, publicación y distribución de un Manual de Buenas Prácticas, que será publicado en la Intranet de la Guardia Civil, respetuoso con la legislación y normas internas que rigen en el Cuerpo, y derivado por tanto de ellas, que recoja el conjunto de habilidades que, una vez puestas en marcha por los componentes de la Institución, promuevan un clima organizacional que facilite el establecimiento de cauces adecuados de comunicación así como la adquisición de estrategias para liderar eficazmente, trabajar en equipo y para la gestión eficaz de situaciones conflictivas y de estrés. Este Manual incluirá recomendaciones para crear una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso, favoreciendo la difusión del significado de acoso, investigando el alcance y naturaleza del problema, y formulando directrices claras para favorecer la interacción social positiva que incluya:



- El compromiso ético, tanto por parte de quienes ejercen mando como de quienes no lo hacen, para impulsar un entorno libre de acoso laboral.
- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- Establecer los valores y normas de la organización y las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.
- Indicar al personal que se sienta afectado dónde y cómo puede obtener ayuda.
- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular quejas.
- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento y enlaces directos.
- Poner ayuda a disposición del personal los afectados.
- Mantener la confidencialidad.
- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con la persona agresora.
- Escuchar a ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa, respetando siempre las relaciones jerárquicas.

5.2 Prevención secundaria

Recordatorio de los cauces de comunicación para consultas y asesoramiento de guardias civiles de cualquier escala, que facilitarán a cualquier miembro de la Institución que se sintiera víctima de acoso laboral, la recepción de ayuda o consejo legal, profesional, médico o psicológico por parte del Servicio de Psicología, con el objetivo de evitar el deterioro del entorno de trabajo y una mejor y más rápida recuperación de la víctima por la ruptura de la indefensión y la menor frecuencia e intensidad del hostigamiento.

Estos cauces se encuentran establecidos en la página de Intranet del Servicio de Psicología, donde se informa a los usuarios que, en caso de requerir atención o consejo psicológico, pueden contactar a través del teléfono de asistencia psicológica (TAP) 900 200 062, de la cuenta de correo electrónico (dg-psicologia-atencionpsicologica@guardiacivil.org) o dirigiéndose al Gabinete de Psicología correspondiente.

5.3 Prevención terciaria

Atención temprana a las víctimas de acoso y propuesta de medidas en su caso, con el fin de minimizar los efectos perniciosos en su salud física y psíquica susceptibles de requerir tratamiento especializado para su recuperación y el mejor pronóstico sobre el curso de la sintomatología o trastorno.

En este sentido y para el caso de que algún miembro del Cuerpo cause baja para el servicio por este motivo, la actuación conjunta del Servicio de Asistencia Sanitaria y del Servicio de Psicología para la gestión de las bajas de origen psiquiátrico facilitará la comunicación, el conocimiento y la atención temprana en estos casos. Si se da la circunstancia de que no ha causado baja para el servicio puede recibir tratamiento médico o psicológico, si lo requiere, accediendo a los citados Servicios por medios telemáticos o presencialmente.



En el ámbito de sus respectivas competencias, todo el personal que ejerza Mando como Jefe de Unidad podrá adoptar además, las medidas organizativas previstas en la normativa del Cuerpo que resulten procedentes en función de las circunstancias concurrentes. Previamente a la decisión, para cada caso concreto, podrá consultar al Servicio de Psicología sobre su conveniencia.

SEXTO. Reglas de actuación en caso de que las medidas de prevención no hayan sido suficientes.

El presente Protocolo tiene un enfoque eminentemente preventivo orientado a evitar que se produzcan en el seno de la Guardia Civil este tipo de comportamientos rechazables e intolerables.

Cuando las medidas preventivas no hayan sido suficientes y la organización se encuentre ante un posible caso de acoso laboral, teniendo en cuenta la especial sensibilidad que rodea a estas situaciones, se podrán llevar a cabo las actuaciones que se contemplan en este apartado, que no afectarán a las de naturaleza disciplinaria o penal que correspondan ni limitarán las garantías y derechos procedimentales o procesales establecidos.

6.1 Inicio de las actuaciones

1. Cualquier integrante de la Guardia Civil que sea objeto de comportamientos previstos en el apartado tercero del presente Protocolo y que pudieran constituir acoso laboral, comunicará esta circunstancia mediante parte dirigido al superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora, con una descripción detallada de los hechos y con reflejo de la identidad de la supuesta persona infractora.

De igual manera, si un miembro de la Guardia Civil tiene conocimiento de una situación concreta que pudiera ser constitutiva de acoso laboral sobre otro miembro del Cuerpo, lo pondrá en conocimiento del superior jerárquico de la persona presuntamente acosadora, en un parte con relato claro de los hechos presenciados y de la identidad de quienes sean afectados. En estos casos, las actuaciones que puedan iniciarse exigirán corroboración o comprobación previa.

Cuando el personal especialista de los servicios de psicología o asistencia sanitaria del Cuerpo, en el marco de una atención, asistencia, consulta, evaluación o entrevista a un miembro de la Guardia Civil, consideren que pudiera estar siendo objeto de una situación de acoso laboral, pondrán los hechos en conocimiento del Jefe de Comandancia, Sector, Servicio o unidad similar que resulte afectada, siempre con el consentimiento expreso de la posible víctima.

No obstante lo dispuesto en el punto primero de este apartado, en el caso de que se aprecien hechos o circunstancias que puedan suponer grave riesgo para el afectado o para terceros, el oficial psicólogo actuante participará los mismos a la autoridad correspondiente sin contar con la autorización expresa de la víctima, por estar el riesgo observado por encima del deber de confidencialidad, informando a aquella de tal situación.

Para su puesta en conocimiento, para la propuesta de la baja médica al Servicio Médico y para las comunicaciones con la presunta víctima para informarle de la existencia de este Protocolo, se utilizarán los anexos I, II y III.

A efectos del presente Protocolo, no serán tenidas en cuenta las comunicaciones de carácter anónimo.



2. Las comunicaciones señaladas podrán efectuarse sin perjuicio de que se interponga denuncia penal o de las que deban seguirse en caso de que se aprecien indicios claros de delito.

3. Quienes intervengan en cualquiera de las actuaciones o tengan conocimiento de ellas deberán proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad del personal afectado, guardarán estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre su contenido, para garantizar que se desarrollan con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes.

Así mismo, se abstendrán de utilizar otros medios o cauces que pudieran poner en peligro la salvaguarda de la integridad e intimidad de la presunta víctima, así como una interferencia injustificada en la activación y adopción de las medidas que correspondan.

6.2. Valoración de los hechos.

1. Quienes ostentando el mando de Unidad reciban las comunicaciones sobre una presunta situación de acoso laboral las remitirán por conducto, con la debida diligencia y sin demoras, a la Jefatura de Zona o similar. En el caso que la comunicación se dirigiera contra un jefe de unidad, ésta se tramitará directamente a través de su unidad superior.

No obstante, sin perjuicio de la comunicación inmediata a la Jefatura de la Zona, el Jefe de Comandancia contará con un plazo máximo de diez días para complementar la comunicación con un primer análisis de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y que podrá incluir además una estimación previa acerca de si acontecen o no las condiciones exigidas para la tramitación de lo previsto en el Protocolo.

2. Desde su recepción, la Jefatura de Zona o unidad similar, recopilará todo lo relativo al caso y salvo que de forma manifiesta no cumpla las condiciones mínimas para poder ser considerado como un posible acoso, recabará valoración a las unidades de psicología, prevención y asistencia sanitaria, e incorporará lo que considere necesario para el adecuado conocimiento de los hechos.

Igualmente, la Jefatura de Zona podrá solicitar información o realizar actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto o esclarecer lo acontecido. Si lo considera conveniente, podrá requerir al personal especialistas jurídico, psicólogo o de prevención de los órganos de la Guardia Civil para que efectúen entrevistas de carácter voluntario tanto a quien promovió la comunicación como a quien es objeto de la atribución de los comportamientos, con el fin de contribuir a despejar las dudas sobre lo sucedido y contar con elementos suficientes para determinar la procedencia o no de abordar las acciones pertinentes.

3. En las tareas de valoración se tendrá en cuenta que no quedan sujetos al presente Protocolo los hechos que constituyan actos aislados o esporádicos sin una finalidad específica, que se deban a falta de sintonía personal, que conformen meras discrepancias o enfrentamientos o que deriven del mismo ejercicio del mando.

6.3. Propuesta

1. A tenor de la valoración efectuada, el responsable de la Zona o unidad similar, en el plazo máximo de treinta días desde la recepción de la comunicación del presunto acoso laboral, podrá optar por alguna de las siguientes opciones:

- a) Proponer al Director General la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave cuando resulten indicios claros o presunción de comportamientos de acoso laboral.



- b) Proponer al Director General la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave si los hechos pudieran así merecerlo para las situaciones distintas de las previstas para el acoso laboral, incoar el expediente por falta grave u ordenar la apertura del expediente por falta leve, todo ello si de los hechos se desprendiese la posible comisión de una falta prevista en la Ley del régimen disciplinario.
- c) Adoptar las medidas previstas en el ámbito procesal si estima que los hechos pudieran constituir algún tipo de delito penado por las leyes.
- d) Archivo del asunto, por ausencia de objeto o insuficiencia de indicios de una conducta del acoso. Procederá de igual forma en las situaciones previstas en el punto 4 del apartado tercero.

2. La opción adoptada, conforme a lo previsto en el apartado anterior, será sin perjuicio de otras decisiones de naturaleza organizativa que puedan ser tomadas con la finalidad de resolver la situación creada.

3. La valoración que se lleve a cabo al amparo del presente Protocolo no afectará ni vinculará a los procedimientos que, en su caso, puedan llevarse a cabo con posterioridad.

6.4 Decisiones de carácter provisional

1. Sin perjuicio de las medidas cautelares previstas en la regulación disciplinaria, cuando de la valoración efectuada pueda estimarse un posible perjuicio grave para el personal afectado, para el servicio o para la buena imagen de la Institución, el responsable de la Zona o unidad similar podrá adoptar, previa audiencia con los miembros afectados, decisiones de naturaleza provisional, en el ámbito de las de gestión de personal que tenga atribuidas, para procurar algún cambio en la relación profesional que mantengan que impida en lo posible la ocurrencia de hechos que puedan constituir acoso laboral.

2. De igual forma, en el ámbito de competencias de la Jefatura de la Zona, cuando las circunstancias lo aconsejen, se proporcionarán a la presunta víctima de acoso laboral las medidas de información, protección, apoyo, asistencia y atención que se estimen adecuadas para evitar que la situación existente pueda agravarse.

6.5 Comunicaciones infundadas o falsas

En el caso de que tras la valoración de los hechos resulte que la comunicación emitida que supuso el inicio de las actuaciones se efectuó de forma maliciosa, que se aportaron datos alejados radicalmente de la verdad o que existía ánimo de perjudicar a la otra parte, el Jefe de la Zona o unidad similar podrá incoar o, en su caso, proponer expediente disciplinario a quien resulte responsable.

SÉPTIMO. Información, registro, seguimiento y control.

Por parte del Servicio de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil se realizará un seguimiento estadístico, penal y disciplinario de los casos en los que concurren circunstancias susceptibles de incardinarse en el presente Protocolo.

Semestralmente, las Jefaturas de Comandancia, Sector, Servicio o unidad similar y superior enviarán un estadillo dirigido al Servicio de Régimen Disciplinario, con el mismo formato del establecido en el Anexo IV de la Instrucción 1/2015, de 1 del julio, del Subdirector General de Personal, sobre todas aquellas actuaciones objeto del presente Protocolo, así como todas aquellas actuaciones y comunicaciones que a nivel judicial, tanto de la jurisdicción ordinaria como de la militar, se emprendan en relación con casos



de presunto acoso laboral o que se lleven a cabo por conductas y comportamientos que, sin reunir, en principio todos los requisitos necesarios para ser considerados como tal, sí pudieran tener alguna presunta relación con dichas conductas.

Además de la falta disciplinaria muy grave sobre la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad, incluirán aquellas otras actuaciones disciplinarias tipificadas como faltas muy graves relacionadas con el abuso de atribuciones que cause grave daño a los subordinados y sobre el trato inhumano, degradante o vejatorio a personal del Cuerpo, como falta grave atribuidas al abuso de autoridad en el ejercicio del cargo y a la grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados en el ejercicio de sus funciones, con ocasión de ellas o vistiendo de uniforme, y como falta leve atribuidas a la desconsideración o incorrección con los superiores, compañeros o subordinados en el ejercicio de las funciones, con ocasión de aquéllas o vistiendo de uniforme y al trato de forma incorrecta o desconsiderada a los subordinados.

El Servicio de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil estandarizará la recogida de la información mencionada anteriormente, que tras su tratamiento, se verá reflejada en un informe estadístico semestral con destino a la Jefatura de Asistencia al Personal.

La Jefatura de Asistencia al Personal, al hilo de los procedimientos establecidos en este Protocolo, elaborará un informe sobre la evolución de la situación del acoso laboral en la Guardia Civil, y a la vista de los resultados, propondrá al Director General, a través del Mando de Personal, la realización de estudios y análisis en los casos en los que se produzca un elevado número de casos coincidentes en el tiempo en una misma unidad.

El Director General encomendará la realización del estudio a los titulares de la Dirección Adjunta Operativa, del Mando de Personal, del Mando de Apoyo o del Gabinete Técnico en razón de la unidad objeto de análisis, quienes designarán a su responsable, que ostentará mayor empleo que el titular de la unidad analizada, debiendo participar en su confección personal especializado del Servicio de Prevención, del Servicio de Asistencia Sanitaria y del Servicio de Psicología.

De los informes elaborados y de los estudios y análisis realizados se dará cuenta oportunamente a la Comisión Permanente de Riesgos Laborales y Aspectos Relacionados del Consejo de la Guardia Civil.

OCTAVO. Difusión

El Protocolo será publicado en la Intranet de la Guardia Civil y en el Boletín Oficial de la Guardia Civil, y comunicado a todas las unidades del Cuerpo a fin de que sea conocido por todos los miembros de la Institución.

La Dirección General de la Guardia Civil será responsable de la comunicación efectiva del contenido del Protocolo entre todos sus miembros, los principios y valores en los que se sustenta y las conductas que no se admitirán en la organización; subrayando el compromiso de la Institución de eliminar cualquier situación de acoso laboral y fomentar un clima en el que dichos comportamientos no puedan producirse.

Con el objetivo de la difusión del alcance de este Protocolo, su conocimiento y compromiso con el mismo, se seguirán diferentes vías:

- a) Información: una vez publicado y en vigor se distribuirá a través de los canales habituales de transmisión de la información corporativa y se entregará dentro de los planes de acogida al personal de nuevo ingreso.



- b) Formación y concienciación: por personal con titulación que habilita para desempeñar las funciones de nivel superior del Servicio de Prevención y del Servicio de Psicología se promoverá lo necesario para que puedan llevarse a cabo actividades formativas y de concienciación acerca de la prevención y lucha contra el acoso laboral, dirigidas tanto al personal que desempeña funciones de mando como al conjunto de los integrantes del Cuerpo.



Anexo I

INFORME DE VALORACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO

(DIRIGIDO AL MANDO O AUTORIDAD COMPETENTE)

_____ PSICÓLOGO COMANDANCIA DE _____

D. _____ GABINETE DE PSICOLOGÍA

El presente informe, de asesoramiento al Mando, está protegido por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; y por la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, entre otras. Su valor predictivo queda limitado a la estabilidad de las variables actuales evaluadas.

INFORME DE CONSULTA PSICOLÓGICA PARA EL MANDO.

En cumplimiento con la Resolución de __ de julio de 2019, del Director General, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil, y en relación con el/la _____ D. _____
_ con D.N.I. núm. _____, destinado/a en _____, se informa sobre las siguientes observaciones.

Motivo de la evaluación:Posibles conductas de acoso relatadas por la persona evaluada:

- Dejar de forma continuada al evaluado sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al evaluado se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia contra el evaluado por haber planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Institución, o contra los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultos o menosprecios al evaluado reiterados en el tiempo.
- Reproches reiterados formulados delante de otras personas.
- Difusión de rumores falsos sobre el trabajo o vida privada del evaluado.
- Otras (especificar): _____



Integración de resultados:

Recomendaciones:

El Oficial Psicólogo informante considera que los hechos relatados SÍ / NO (*) revisten la suficiente entidad para instar la implementación del procedimiento de actuación contemplado en el apartado sexto del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil.

Por otro lado, se participa que la siguiente comunicación se ha realizado CON / SIN (*) el consentimiento expreso de la presunta víctima de acoso.

_____, a ____ de _____ de 20__

El/la _____ Psicólogo/a Jefe del Gabinete de Psicología.

Fdo:

(*) Táchese lo que no proceda



Anexo II

INFORME DE VALORACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO

(DIRIGIDO AL SERVICIO MÉDICO)

_____ PSICÓLOGO COMANDANCIA DE _____

D. _____ GABINETE DE PSICOLOGÍA

El presente informe, de asesoramiento al Mando, está protegido por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y por la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, entre otras. Su valor predictivo queda limitado a la estabilidad de las variables actuales evaluadas.

INFORME DE CONSULTA PSICOLÓGICA PARA EL SERVICIO MÉDICO.

En cumplimiento con la Resolución de __ de julio de 2019, del Director General, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil, y en relación con el _____ D. _____ con D.N.I. núm. _____, destinado en _____, se informa sobre las siguientes observaciones.

Motivo de la evaluación:Evaluación-exploración:Posibles conductas de acoso relatadas por la persona evaluada:

- Dejar de forma continuada al evaluado sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al evaluado se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia contra el evaluado por haber planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Institución, o contra los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultos o menosprecios al evaluado reiterados en el tiempo.
- Reproches reiterados formulados delante de otras personas.
- Difusión de rumores falsos sobre el trabajo o vida privada del evaluado.
- Otras (especificar): _____



Integración de resultados y recomendaciones:

Recomendaciones efectuadas al Mando (apartado sólo para conocimiento del Servicio Médico):

El Oficial Psicólogo informante considera que los hechos relatados SÍ / NO (*) revisten la suficiente entidad para instar la implementación del procedimiento de actuación contemplado en el apartado sexto del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Guardia Civil.

_____, a de de 20__

El/la _____ Psicólogo/a Jefe del Gabinete de Psicología.

Fdo:

(*) Táchese lo que no proceda



Anexo III

INFORMACIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA DE ACOSO

Comparecen _____ el/la _____ D./D^a. _____,
con D.N.I. número _____ destinado/a en _____.

Informada por el/la _____ Psicólogo / Médico D./D^a. _____,
con D.N.I. número _____, de la Resolución de ____ de julio de 2019, del Director
General de la Guardia Civil, por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al
acoso laboral en la Guardia Civil, D./D^a. _____ manifiesta que:

SI ____ NO ____ comprende el contenido del citado Protocolo.

SI ____ NO ____ desea instar la implementación del procedimiento de actuación
contemplado en el apartado sexto del Protocolo de actuación frente
al acoso laboral en Guardia Civil. En caso afirmativo, procederá a dar
parte de los hechos, por sí mismo/a o a través de terceras personas,
a la Autoridad o mando que tenga competencia para conocer de la
presunta falta observada.

SI ____ NO ____ autoriza al facultativo a poner los hechos que pudieran ser constitutivos
de presunto acoso en conocimiento del Jefe de Comandancia o unidad
similar.

No obstante lo anterior, el Oficial facultativo que suscribe informa al interesado/a de
que, en caso de apreciar hechos que puedan suponer un grave riesgo para el afectado o
para terceros, valorará si es necesario participar los mismos al Mando, aún sin contar con
la autorización expresa de el/la informado/a.

Y para que así conste, queda firmado en _____ a ____ de _____ de 20__.

Fdo.

Fdo.

Informado

Informante