

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

EXPOSICION DE MOTIVOS.

Los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local (SITAL) no son ajenos a fenómenos de acoso laboral y otras situaciones de violencia física o psíquica que están padeciendo distintos funcionarios públicos y que están conllevando un menoscabo grave en su salud física o psíquica, con el agravante de que las funciones que desempeñan conllevan una gran responsabilidad y relevancia para el correcto funcionamiento de las entidades locales, lo que implica que cualquier injerencia en su bienestar se traduce en una perturbación relevante para estas.

La Constitución Española garantiza el derecho a la igualdad, así como la integridad física y moral en su artículo 14. La proyección de este precepto es extraordinaria, siendo uno de los pilares en los que se asientan actualmente los Estados democráticos y sociales. Una dimensión que está adquiriendo una enorme transcendencia es su aplicación al ámbito laboral. Este principio-derecho implica que todos los empleados y empleadas públicas o trabajadores considerados en general tienen derecho a llevar a cabo su labor sin ningún tipo de discriminación y garantizándose su integridad física y moral. Cuando se acosa laboralmente a un funcionario público, se le está lesionando este derecho fundamental tanto en su vertiente de igualdad como en la de garante de su integridad física y moral. De hecho, un aspecto nuclear a tener en cuenta es que la norma suprema de nuestro ordenamiento no pretende tutelar únicamente el trabajo frente al acoso laboral sino toda situación de trabajo en la que el empleado puede ser menoscabado psíquicamente y físicamente.

Debe tenerse en cuenta que este derecho fundamental de las empleadas y empleados públicos supone la correlativa obligación de los poderes públicos de adoptar todas las medidas necesarias, adecuadas y proporcionadas para garantizar una protección eficaz de estos en el ejercicio de sus funciones.

No obstante, la práctica está demostrando que se está menoscabando su salud sin que se adopten medidas eficaces y pertinentes para impedirlo. Es cierto, no obstante, que a nivel legislativo se han ido estableciendo diversas normas que tratan de garantizar la efectividad de este derecho a la salud laboral. De modo especial, destaca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que consagra en su artículo 14.1 el derecho “de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el

trabajo”, con el correlativo deber de los empresarios de garantizar esta protección frente a los riesgos laborales. Esta norma constituye sin duda la piedra angular sobre la que se edifica la protección de la salud laboral de los empleados en general, jugando un papel destacado la obligación de los empresarios de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, en el que se deben evaluar estos y establecer medidas concretas para neutralizarlos.

En el ámbito público, en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público se consagran, entre otros, los derechos de los empleados públicos que tratan de tutelar esta vertiente de salud, en particular los siguientes:

- *El derecho al respeto a su intimidad y a la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso moral y laboral.*
- *El derecho a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.*
- *El derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Además de las normas expuestas existen un conjunto de disposiciones dedicadas a tutelar la salud y seguridad laboral en el trabajo en los distintos niveles de gobierno (europeos, estatales, autonómicos e incluso locales).

No obstante, lo cierto es que la práctica demuestra como diversos profesionales, entre ellos SITAL, están viendo menoscabados los derechos antes expuestos, siendo insuficiente la respuesta jurídica para tutelar a estos en el desempeño de sus funciones.

Dentro de las formas de vulnerar la salud laboral, destaca especialmente el acoso laboral. Es un tema delicado. En primer lugar, porque implica una forma de abuso de poder que provoca graves daños a sus víctimas. Y, en segundo lugar, porque su combate pone al descubierto las limitaciones frente a esta problemática de las Entidades Locales españolas. Pero no debemos eludirlo, sino actuar, en la medida en que afecta al colectivo de SITAL, y al conjunto de cargos electos locales, democráticamente elegidos.

El artículo 205 del Reglamento de Funcionarios de la Administración Local de 1952 establecía que: “No serán ejecutivas las sanciones que la Corporación Local imponga a sus funcionarios con habilitación de carácter nacional, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que dichos funcionarios hubiesen formulado advertencia expresa de ilegalidad contra algún acto o acuerdo de la corporación”.

Esa importante prevención ya no se encuentra vigente, pero bien podría constituir la

alegación inicial a cualquier situación de acoso (y, en su caso, expediente disciplinario) vivida por un/una SITAL.

Hoy día, nos encontramos en una fase de “estabilización” del fenómeno del acoso laboral (en lengua inglesa, moobing). Estamos ante un riesgo laboral que lleva padeciendo la Escala desde hace lustros, pero al que hoy las diferentes resoluciones judiciales de los juzgados y tribunales españoles están haciendo frente desde los distintos órdenes: penal, contencioso-administrativo, y social (con sentencias, no siempre, pero sí más favorables al colectivo de SITAL, y desde perspectivas originariamente desconocidas, especialmente en el orden social).

Ante esa situación de desamparo e insuficiencia de los medios legales para proteger a los SITAL, no pueden permanecer inactivas las Entidades integrantes de la Organización Colegial SITAL. De hecho, una de las razones de ser de cualquier entidad de base corporativa, como son los Colegios profesionales es velar porque los profesionales por ellos representados desempeñen sus responsabilidades en condiciones adecuadas y dignas.

En este sentido las Entidades integrantes de la Organización Colegial SITAL son conscientes que su principal responsabilidad es garantizar o por lo menos reforzar los instrumentos que permitan proteger a la Escala en el ejercicio de sus funciones. Por esta razón se ha confeccionado por el Consejo General el presente Protocolo de Acoso, cuya Disposición Adicional faculta a la Comisión Ejecutiva del mismo para adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar su cumplimiento.

El presente protocolo se articula en cuatro capítulos: disposiciones generales, procedimiento, medidas preventivas y vigencia, suspensión y revisión.

El primero de los capítulos tiene por objeto regular los aspectos comunes del protocolo, comenzando por su objeto, que es garantizar una protección eficaz de los/las SITAL en el ejercicio de sus funciones cuando se produzcan situaciones que puedan menoscabar su salud laboral.

El protocolo se articula como obligatorio para el Consejo General y potestativo para los Colegios Territoriales. Es de esperar que la amplia mayoría se adhieran al mismo, pues es lo deseable y lo que garantizará su virtualidad, pero se prefiere para respetar su autonomía organizativa que estos decidan su adhesión expresa, a imponerles su cumplimiento. Esta adhesión es lo que permitirá extender su aplicación a sus colegiados y colegiadas. En todo caso, lo que sí existe es la obligación de colaborar por parte de todos los colegiados y colegiadas y Colegios Territoriales para garantizar el buen fin de este.

Para garantizar la aplicación del protocolo es imprescindible crear unos nuevos órganos. En este sentido, se crean dos:

- *La Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL).*
- *El Responsable Territorial de Salud Laboral.*

La CADL es el órgano superior de este protocolo, que, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, es el encargado de tomar las decisiones fundamentales para garantizar el impulso y la aplicación del mismo. Entre sus funciones, destacan la de interpretar y asegurar su cumplimiento. Se opta por una composición reducida, de solo tres miembros, para conseguir que sea ágil y rápido su funcionamiento. Asimismo, para garantizar la máxima celeridad y eficacia de su actuación, se permite que se atribuyan casi todas sus facultades a un miembro de esta, que se denominará Delegado de la Comisión. Es más, la regla general será delegar en este las facultades de la Comisión.

Se pretende que personas especialistas en la materia asesoren y propongan las decisiones más adecuadas para proteger a los colegiados y colegiadas en el ejercicio de sus funciones.

Y, por último, para canalizar las relaciones con los colegiados y colegiadas y los Colegios Territoriales se faculta a los Colegios adheridos para nombrar un Responsable Territorial de salud laboral. Este asumiría esencialmente las funciones que en este protocolo se le atribuyen al Colegio Territorial.

En el artículo séptimo del protocolo se establecen doce principios que deben articular y regir la protección laboral de los colegiados y colegiadas, destacando primordialmente dos: el principio de protección eficaz de los habilitados nacionales, que es el rector y eje de la interpretación y la aplicación del protocolo así como el de primacía de la voluntad colegial para asegurar que se tengan muy en cuenta los deseos del colegiado y colegiada en la toma de decisiones, dado que lo esencial es el bienestar laboral de la víctima de acoso.

El artículo octavo del protocolo hace referencia a la necesidad de que los costes que implique la aplicación del presente protocolo se distribuyan entre el Consejo General, los Colegios Territoriales adheridos y los colegiados y colegiadas que se beneficien de modo directo, en la proporción que fije la Comisión Ejecutiva del Consejo General. Es evidente que la implementación del protocolo supone un aumento del gasto y para afrontarlo se parte de una justa distribución del mismo entre los distintos actores, si bien debe asegurarse que no sea excesiva la aportación de los colegiados y colegiadas.

El último artículo del capítulo primero del protocolo hace referencia a la necesidad de que la relación entre los distintos actores del mismo se realice por medios electrónicos.

En el capítulo segundo del protocolo se ordena el procedimiento que se debe seguir cuando se produce una situación de menoscabo de la salud laboral.

El procedimiento diferencia tres fases: iniciación, instrucción, y resolución.

Junto a las fases anteriores, permite que se puedan adoptar medidas cautelares en cualquier momento para asegurar el bienestar laboral del colegiado y colegiada.

La iniciación, representa el medio por el que el colegiado y colegiada pone en conocimiento la posible existencia de una situación de menoscabo de salud y supone la aportación por este de una primera relación de información que permita determinar si los hechos son de tal entidad que merecen una tutela específica colegial. Esta admisión será decidida por la CADL, previo informe de los Servicios del Consejo General determinados en el artículo quinto del protocolo.

La fase de instrucción debe caracterizarse por su flexibilidad, en el sentido de no tasar las actuaciones que se deben seguir, con el límite de que deben ser las adecuadas para precisar los hechos y la necesidad de que se realice una entrevista al colegiado o colegiada.

En esta etapa se apuesta por una profesionalización. Por lo que se deberá contar con la acción coordinada tanto de los servicios que facilite el Consejo General como con la colaboración de los Responsables Territoriales de salud laboral y del propio colegiado o colegiada para garantizar una correcta instrucción.

A la vista de la instrucción, la CADL deberá formular propuestas y conclusiones que básicamente pueden ser la de estimar que existe en efecto un menoscabo de la salud laboral, o que se debe desestimar la solicitud por falta de objeto, insuficiencia de indicios o pruebas o porque durante su tramitación se resolvió la solicitud.

Si la CADL estima que procede estimar la solicitud se podrán proponer una o varias medidas, entre las que revisten especial interés la de acordar el ejercicio de acciones judiciales o requerir la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, es de destacar que el catálogo de medidas que se puede adoptar se deja abierto para garantizar la eficacia de la resolución.

Como se pretende primar la voluntad colegial, de las conclusiones y propuestas de los Servicios jurídicos y psicológicos se dará audiencia al colegiado y colegiada para que manifieste lo que considere oportuno.

Finalmente, el procedimiento será resuelto por la CADL, que podrá aceptar las conclusiones y propuestas formuladas e incluso las alegaciones del colegiado y colegiada o separarse de sus criterios. En todo caso, la CADL podrá acordar la realización de actuaciones complementarias para garantizar el acierto de la resolución.

En el capítulo tercero se establecen medidas de carácter preventivo para evitar o mitigar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, entre las que se pueden resaltar:

- *El establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral a los colegiados y colegiadas. A través de este sistema, los colegiados y colegiadas podrán de manera permanente obtener información para prevenir o solucionar sus problemas de salud laboral que se susciten o puedan surgir.*
- *Impulsar una reforma del ordenamiento jurídico para que se recoja un permiso para los que sufran acoso laboral, puedan, con plenitud de derechos retributivos, disfrutar de un descanso para que se recuperen de este tipo de situaciones. Su otorgamiento sería por una entidad diferente a la local, como la Comunidad Autónoma y para garantizar la imparcialidad de su otorgamiento, debería obtenerse el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su concesión.*

El último capítulo se dedica a las cuestiones de vigencia, suspensión y revisión.

La vigencia del protocolo es indefinida. Su suspensión se prevé para los Colegios Territoriales que no estén al corriente de sus obligaciones, así como para los colegiados y colegiadas que no estén al corriente de sus obligaciones para con su Colegio Territorial.

Asimismo, teniendo en cuenta el carácter dinámico de la sociedad actual, se establece la obligación de revisión cada dos años del presente protocolo para garantizar su adecuación.

Por último, el protocolo se cierra con una disposición adicional, en la que se faculta a la Comisión Ejecutiva a adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para su cumplimiento.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El objeto de este protocolo es establecer los principios y normas que rigen la actuación de Entidades integrantes de la Organización Colegial SITAL para conseguir una protección eficaz de los colegiados y colegiadas en el ejercicio de sus funciones frente a situaciones que supongan un menoscabo de su salud laboral, en particular en los casos de acoso moral laboral.

Artículo 2. Obligatoriedad, adhesión de los Colegios Territoriales y ámbito.

- 1. El presente protocolo es de obligado cumplimiento para el Consejo General de Colegio Oficiales de Secretarías, Interventores y Tesoreros de Administración Local, así como para aquellos Colegios Territoriales que voluntariamente se adhieran.*
- 2. La adhesión del Colegio Territorial deberá ser mediante un acuerdo expreso de alguno de sus órganos colegiado y colegiadas, ya sea la Asamblea o la Junta de Gobierno u órganos equivalentes. Una vez que un Colegio Territorial se adhiera a este protocolo deberá permanecer vinculado al mismo como mínimo por un período de un año.*
- 3. La adhesión de un Colegio supone la asunción de todos los derechos y obligaciones que derivan del presente protocolo, así como de los acuerdos que deriven o se dicten en cumplimiento del mismo.*
- 4. La desvinculación de presente protocolo por un Colegio Territorial debe ser mediante acuerdo expreso de uno de sus órganos de gobierno colegiado y colegiadas debiendo comunicarse al Consejo General con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que pretenda que surta efectos la misma. En todo caso, hasta el momento en que se produzca esa desvinculación, el Colegio estará obligado a hacer frente a todas sus obligaciones, especialmente de índole económica.*
- 5. El presente protocolo beneficiará y se aplicará a los colegiados y colegiadas que estén de alta en los Colegios Territoriales que estén adheridos al mismo.*

6. *Sin perjuicio de la voluntariedad en la adhesión, todos los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los colegiados y colegiadas deberán colaborar de modo activo para el buen fin del presente protocolo.*

Artículo 3. Órganos.

Para el cumplimiento de este protocolo se crean dos órganos: la Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad, y un Responsable Territorial de salud laboral de cada Colegio Territorial SITAL. Además de estos órganos específicos, se implicarán en la aplicación del presente protocolo los propios de los Colegios Territoriales SITAL

Artículo 4. Comisión Anticorrupción y para la defensa de la legalidad (CADL)

1. *La CADL es el órgano encargado, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva del Consejo General, de impulsar, dirigir, interpretar, y garantizar el cumplimiento del presente protocolo, así como de realizar un análisis periódico de su efectividad para el cumplimiento de sus fines, proponiendo las modificaciones que considere oportunas para garantizar una mejor tutela de la salud laboral de los habilitados nacionales.
Para el cumplimiento de sus responsabilidades deberá ejercer las competencias mencionadas en el presente protocolo, así como cualesquiera otras que sean necesarias y adecuadas.*
2. *La CADL estará formada por tres habilitados nacionales, que serán nombrados y separados libremente por la Comisión Ejecutiva del Consejo General, que a su vez determinará quién actuará como Presidente y Secretario.*
3. *La CADL se podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia.*
4. *Para la válida celebración de las sesiones de la CADL se requiere la asistencia del Presidente y Secretario.*
5. *La CADL podrá designar entre sus miembros a un responsable atribuyéndole todas las facultades y funciones que considere convenientes, salvo la de proponer la modificación del presente protocolo. Este responsable se denomina Delegado de la CADL*

6. *Con carácter general, la CADL atribuirá al Delegado de este órgano sus facultades y actuará a través de este para garantizar la máxima celeridad y eficacia de sus decisiones.*
7. *La CADL podrá elevar propuesta de reglamento interno de funcionamiento a la Comisión Ejecutiva del Consejo General para su aprobación.*
8. *La CADL podrá asignar cometidos para cuestiones puntuales a cualquier integrante de la Comisión Ejecutiva, con independencia de su posible pertenencia a la CADL.*

Artículo 5. Servicios jurídicos y psicológicos del Consejo General.

Con independencia del apoyo que puedan prestar tanto la CADL como el Responsable Territorial, y el resto de compañeros que colaboren en sus cometidos, así como de las prestaciones que al efecto se reconozcan a la persona afectada por la Seguridad Social, el Consejo General pondrá a su disposición, para su suscripción voluntaria por colegiados y colegiadas, servicios profesionales especializados de apoyo psicológico recogidos entre las coberturas que disponga la póliza de Seguro Médico colectivo, y de garantía de defensa jurídica, recogida entre las coberturas de que disponga la póliza colectiva de aseguramiento de responsabilidad patrimonial.

A tal fin, el Consejo General procurará el acceso a las citadas coberturas psicológicas y de defensa jurídica mediante la firma de convenios y contratos con entidades públicas o privadas o profesionales independientes que presten estos servicios.

Artículo 6. Responsable Territorial de Salud Laboral.

1. *Cada Colegio Territorial deberá designar un Responsable en materia de tutela de la salud laboral, denominado responsable territorial de salud laboral, que deberá ejecutar las acciones que se establezcan o deriven del presente protocolo en relación a los Colegios Territoriales, así como cualquier otra que considere procedente en beneficio de la salud laboral de la persona afectada, con el consentimiento de ésta.*
2. *Si existe conformidad entre varios Colegios Territoriales estos podrán designar a un único Responsable compartido.*

3. *El Responsable Territorial de salud laboral deberá contactar con el interesado periódicamente y con los compañeros de su entorno personal y geográfico con el fin de prestarle el apoyo personal imprescindible y la ayuda necesaria para, si fuera posible, evitar el síndrome de soledad y aislamiento que conlleva el acoso moral laboral, tratando de que no merme su autoestima personal y profesional, estableciendo a tal efecto un plan de actuación con la colaboración de las personas que se consideren más adecuadas.*
4. *Entre las medidas a adoptar sería conveniente la asistencia a Plenos de grupos de compañeros, en apoyo de la persona afectada, escritos, notas de prensa, comidas de compañeros, paseos, reuniones, llamadas telefónicas periódicas para interesarse por su salud y cualesquiera otras que se consideren convenientes.*
5. *El Presidente y la Junta de Gobierno del Colegio Territorial vigilarán que dichas medidas se lleven a cabo en beneficio de la salud laboral de la persona afectada.*

Artículo 7. Principios rectores.

1. *Se establecen como principios rectores del presente protocolo los siguientes:*
 - a. *El principio de protección eficaz.*
Todas las actuaciones que se realicen deben estar destinadas a conseguir la protección más integral y eficaz del integrante de la Escala que lo precise.
 - b. *El principio de reparación.*
Las actuaciones que se realicen deben ir orientadas a conseguir que se consiga la reparación más adecuada para el colegiado y colegiada afectado.
 - c. *El principio de primacía de la voluntad del colegiado y colegiada y del interés profesional.*
Las acciones concretas que se realicen deberán de efectuarse de conformidad con la voluntad del colegiado y colegiada, que podrá vetar acciones concretas. No obstante, este principio tiene el límite en que cuando el interés profesional de la profesión lo exija primará este último sobre la voluntad particular del colegiado y colegiada, si bien esto implicará una justificación objetiva y suficiente de que el interés profesional exige una actuación concreta, que además deberá ser adecuada para proteger los intereses profesionales.

d. El principio de prevención.

Este principio es esencial, porque se pretende no solo remediar situaciones de menoscabo de la salud laboral de SITAL, sino sobre todo crear condiciones para que estas no se produzcan o mitigar sus efectos.

e. El principio de confidencialidad.

En virtud de este principio todos los que intervengan en la aplicación del presente protocolo deberán guardar confidencialidad de la información que conozcan y que no sea pública y notoria, debiendo emplearla únicamente para el cumplimiento de los fines del presente protocolo y sólo podrán compartirla con los que intervengan en el cumplimiento del mismo, excepto autorización otorgada por el colegiado y colegiada afectado.

f. El principio de interdicción de inmunidad.

El principio de interdicción de inmunidad implica que no se podrá emplear el presente protocolo con la finalidad de garantizar, proteger o justificar acciones u omisiones que se estimen flagrantemente contrarias al ordenamiento jurídico.

g. El principio de proporcionalidad.

Este principio implica que toda medida u omisión que se adopte debe ser la más adecuada e idónea para conseguir el fin de tutela eficaz de la salud laboral de los SITAL, de tal forma que no se admitirán acciones que vayan más allá de lo necesario para conseguirla.

h. El principio de colaboración económica.

La aplicación del presente protocolo supone un importante incremento del gasto, lo que implica que deben conseguirse los fondos necesarios para financiarlos. El principio de colaboración económica implica que deben contribuir todos los implicados en financiar su ejecución: el Consejo General, los Colegios Territoriales y los beneficiados directos del mismo. En todo caso, la cuantía que haya de soportar el colegiado y colegiada habrá de ser muy inferior al valor de mercado del coste de los servicios.

i. El principio de celeridad.

En las situaciones de menoscabo de la salud laboral es primordial actuar con enorme rapidez, de tal forma que se deben realizar todas las actuaciones en el menor tiempo posible.

j. El principio de eficiencia.

Este principio implica que deben buscarse las soluciones que permitan conseguir los objetivos en el menor tiempo posible.

k. El principio de diferenciación.

Este principio supone diferenciar entre el supuesto más grave de lesión de la salud laboral, que es el acoso laboral y el resto de las conductas que pueden menoscabar la integridad física o psíquica.

l. El principio de accesibilidad.

El Consejo General facilitará toda la información relacionada con el presente protocolo a través de su página web, de forma sencilla y entendible, debiendo los Colegios Territoriales adheridos facilitar su accesibilidad en su ámbito territorial.

2. La interpretación y aplicación del presente protocolo se realizará de conformidad con los principios anteriores. La interpretación del mismo corresponderá a la CADL, sin perjuicio de la supervisión por la Comisión Ejecutiva y de los recursos que contra sus resoluciones puedan interponerse.

Artículo 8. Financiación.

Los costes que impliquen la ejecución del presente protocolo se sufragarán mediante una contribución económica de todos los implicados: el Consejo General, los Colegios Territoriales y los beneficiarios directos del mismo. La forma y términos de su contribución serán decididas por la Comisión Ejecutiva del Consejo General mediante acuerdo que se hará público y se notificará a todos los Colegios Territoriales.

Artículo 9. Medios electrónicos.

Las relaciones entre los distintos órganos, personas y entidades para el cumplimiento o desarrollo del protocolo se canalizarán principalmente por medios electrónicos.

CAPÍTULO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO

Artículo 10. Principios que inspiran el procedimiento

Este procedimiento, que permite proteger de la forma más eficaz posible a los Secretarías, Interventores y Tesoreros de Administración Local (SITAL) frente a posibles lesiones de su salud laboral, tiene como ejes fundamentales:

- *Disciplinar la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para prevenir y remediar posibles situaciones de menoscabo de la salud laboral de los SITAL.*
- *Establecer los principios rectores de la actuación de los Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local para garantizar la protección eficaz de sus colegiados y colegiadas.*
- *Dotar de un instrumento público y conocido a los SITAL, que suponga una mejora relevante en su seguridad laboral en el ejercicio de sus funciones.*
- *Ayudar de modo real y efectivo a los habilitados nacionales, para que puedan afrontar situaciones que menoscaben su estado de salud y la complejidad de los posibles conflictos interpersonal en sus relaciones laborales.*

Artículo 11. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, dirigido a la Presidencia del Consejo General, aportado por el colegiado o colegiada, o por las personas titulares de las representaciones colegiales que tengan conocimiento de las conductas que supuestamente vulneren la salud laboral de algún colegiado o colegiada. Cuando el solicitante no sea la propia persona afectada, la Organización Colegial estará obligada a corroborar los hechos para la iniciación de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

2.- El escrito indicando la posible lesión de su salud laboral, tendrá el siguiente contenido mínimo:

- *Relación de datos personales del o la solicitante.*
- *Indicación de un correo electrónico para recibir comunicaciones.*
- *Relación resumida de hechos en los que basa su solicitud.*
- *Cualquier otra información que considere de interés el colegiado o colegiada.*

Una vez recibido el escrito, se procederá a activar el procedimiento previsto en el presente Protocolo salvo que se aprecien causas o razones suficientes para no hacerlo, en cuyo caso no se admitirá a trámite motivadamente.

Artículo 12. Indagación y valoración inicial.

A la vista de la solicitud la CADL, adoptará uno de los siguientes acuerdos:

a. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito del presente Protocolo de Acoso.

b. Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este del presente Protocolo de Acoso. El acuerdo relativo a la admisión de la solicitud se comunicará por correo electrónico al colegiado o colegiada, así como al Colegio Territorial al que pertenezca.

A lo largo de la tramitación de la solicitud podrán adoptarse con carácter temporal las medidas necesarias y adecuadas que procedan para garantizar la eficacia de la resolución que se adopte o el bienestar laboral del colegiado o colegiada.

Artículo 13. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

1. En caso de admisión de la solicitud, se celebrará lo antes posible contactos entre el colegiado o colegiada y el Responsable Territorial de salud laboral del Colegio Territorial, en su caso y, los servicios del Consejo General. La participación de estos últimos será a través de medios electrónicos que evitarán su desplazamiento físico. En esta entrevista además de perfilar los hechos, se le solicitarán al colegiado o colegiada los documentos e informaciones que se consideren necesarios para continuar con el procedimiento. La información y documentación requerida deberá ser aportarla en el plazo más breve posible, debiendo remitirla por correo electrónico a los servicios del Consejo General.

2.- Después de la entrevista, el Responsable Territorial de salud laboral del Colegio Territorial, en su caso, y los Servicios del Consejo General, de común acuerdo, realizarán los actos de instrucción que se consideren adecuados y necesarios.

3.- La fase de averiguación debe realizarse con la mayor celeridad posible, confidencialidad y sigilo. Así mismo, deberá mantenerse contacto con el afectado para intentar determinar cuál es la mejor solución al caso.

4.- Una vez terminada la averiguación de los hechos, los Servicios del Consejo General emitirán un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que consideren necesarias y oportunas.

5.- De las conclusiones y propuestas de los Servicios del Consejo General se otorgará audiencia al colegiado o colegiada, junto con las actuaciones practicadas, para que en el plazo más breve posible y, en todo caso, en uno no superior a cinco días hábiles, manifieste las alegaciones y consideraciones que estime convenientes. El trámite de audiencia al colegiado o colegiada se realizará principalmente por medios electrónicos y este responderá por esta vía dirigiendo sus manifestaciones al Consejo General.

6.- *En cualquier caso y conforme al contenido de las conclusiones derivadas del desarrollo del procedimiento por el Consejo General o Colegio Territorial adherido se podrán desarrollar las actuaciones que del mismo se propongan y que, entre otras, y con carácter simultáneo cuando así se considere, y siempre en coordinación con la defensa jurídica del colegiado o colegiada, podrán consistir en:*

- a. *Remisión de escrito del Presidente del Colegio Territorial dirigido a la Corporación donde el denunciante desarrolle su actividad advirtiéndole de la denuncia efectuada, de las averiguaciones y conclusiones resultado de las mismas con la advertencia del daño que está afectando al colegiado y colegiada o colegiada y de las consecuencias que pueda tener el mantenimiento de los hechos denunciados.*
- b. *Actuar como mediador, conciliador o árbitro para solucionar la situación de conflicto laboral.*
- c. *Solicitar una entrevista con los responsables de la Administración Pública para intentar solucionar la situación lo antes posible.*
- d. *Dar traslado de los hechos a la Comunidad Autónoma y al Estado para que puedan ejercitar sus competencias en orden a garantizar el cumplimiento de su normativa acordando las medidas oportunas.*
- e. *El ejercicio de las acciones judiciales que procedan, ya sea en el orden penal, contencioso-administrativo previa reclamación, o incluso en el laboral. En todo caso, la acción penal será el remedio último siempre que sea la medida más adecuada y pertinente para garantizar la salud laboral del colegiado y colegiada o colegiada. Las acciones preferentemente se dirigirán a garantizar el restablecimiento de su situación laboral e irán acompañadas de la solicitud de medidas provisionales. Entre las acciones, se incluirán las dirigidas a obtener una compensación por los daños y perjuicios producidos.*
- f. *Cualquier otra medida de amparo colegial que pueda ser propuesta y que favorezca al colegiado o colegiada en la defensa de sus intereses ante cualquier instancia en la que se haya planteado el conflicto.*

Artículo 14. Finalización del procedimiento.

El procedimiento se dará por finalizado cuando hayan desaparecido las causas originantes el acoso denunciado.

CAPÍTULO TERCERO. MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 15. Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir situaciones de menoscabo de la salud laboral o para disminuir los efectos que este tipo de circunstancias puede tener sobre colegiados y colegiadas, se realizarán las siguientes actuaciones:

- a. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral.*
- b. Establecer o reforzar la evaluación y prevención de situaciones irregulares.*
- c. Impartir una formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas.*
- d. Colaborar con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral.*
- e. Impulsar modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral.*
- f. Elaborar e implementar un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.*
- g. Elaborar material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.*
- h. Proporcionar información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios integrantes de la Organización Colegial.*
- i. Informar de la existencia del protocolo en los manuales de acogida.*

Artículo 16. Establecimiento de un sistema de información y consultas en materia de salud laboral.

- 1. Se establecerá un sistema de información y consultas en materia de salud laboral que se llevará por los Servicios jurídicos y psicológicos del Consejo General.*
- 2. Mediante este sistema, los colegiados y colegiadas incluidos en el ámbito del presente protocolo, podrán efectuar consultas y solicitar información sobre cualquier cuestión que afecte a su salud laboral.*
- 3. Las consultas y solicitud de información también la podrán realizar los órganos de los Colegios Territoriales adheridos.*
- 4. Las respuestas a la solicitud de información y consultas se efectuarán por medios electrónicos en el menor plazo posible.*

Artículo 17. Evaluación y prevención de situaciones irregulares.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del ejercicio de actividades profesionales, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el “caldo de cultivo” que favorezca su aparición. De ahí que se estime necesario y adecuado el diseño de la organización de las funciones y del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, cuestión en la que el Consejo General podría colaborar con los Ayuntamientos, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias.

Artículo 18. Formación adecuada en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas.

- 1. Se impartirá formación en materia de gestión de conflictos, de situaciones de menoscabo de la salud laboral y de dirección y gestión de personas para tratar de evitar o resolver de la mejor forma posible situaciones de menoscabo de salud laboral y para mejorar el bienestar laboral.*
- 2. La formación se implementará esencialmente desde una perspectiva jurídica y psicológica.*
- 3. Dentro de esa formación, se prestará especial atención a la realización de cursos que vayan dirigidos a cómo gestionar conflictos y a precisar y delimitar las conductas prohibidas y cómo actuar frente a este tipo de situaciones.*

Artículo 19. Colaboración con entidades públicas y privadas para dar publicidad e implementar medidas frente a las situaciones de daño laboral.

- 1. Para conseguir la prevención de situaciones de menoscabo de salud laboral es fundamental colaborar con otras entidades públicas o privadas, dado que sólo actuando de manera concertada y común se podrá conseguir una respuesta más eficaz.*
- 2. A estos efectos, se considera primordial entablar relaciones de colaboración con las entidades públicas territoriales para que implementen políticas que ayudan a evitar las situaciones de menoscabo de la salud laboral, de los empleados públicos en general y, en particular, de los habilitados nacionales.*

Artículo 20. Impulso de modificaciones normativas que aseguren una adecuación protección laboral.

1. *Para conseguir una tutela real y efectiva de los posibles menoscabos laborales es necesario modificar el ordenamiento jurídico que permita con carácter obligatorio implementar medidas que eviten o mitiguen este tipo de realidades.*
2. *Dentro de las modificaciones normativas se considera primordial que se recoja un nuevo permiso por situaciones de posible acoso laboral a favor de los Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con plenitud de derechos retributivos, que tendría una duración de hasta seis meses. Este permiso lo otorgaría la Comunidad Autónoma, previo informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le permitiría al Secretario, Interventor, Tesorero de Administración Local reponerse del acoso laboral que está sufriendo.*

Artículo 21. Elaboración e implementación de un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos: la mediación.

1. *Con la finalidad de favorecer la resolución eficaz de los posibles conflictos entre Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local y los órganos de gobierno y demás personal de la entidad local, especialmente cuando alcancen determinada entidad, se considera primordial potenciar un instrumento muy útil para estos casos, como es la mediación. A estos efectos, se debe conseguir que la mayoría de las entidades locales se sometan voluntariamente a la mediación, considerando como mecanismo más apto para su logro, la adhesión del ente local a un Código de Buenas prácticas en materia de conflictos.*
2. *Con la finalidad anterior, se debe elaborar lo antes posible un Código de Buenas Prácticas, cuyos ejes serían:*
 - a. *Adhesión voluntaria de las entidades locales, si bien debe incentivarse esta adhesión, especialmente a través de acuerdos con las Asociaciones de entidades locales y difusiones publicitarias.*
 - b. *La obligatoriedad de las partes del conflicto de intentar resolver el conflicto en sus primeras fases mediante la celebración de reuniones, formales o informales, que se precisen, debiendo actuar en todo momento con arreglo al principio de buena fe.*
 - c. *La obligatoriedad de las entidades adheridas de someter sus conflictos a mediación en caso de no resolverse de otra forma en las primeras fases, debiendo implementar los mecanismos físicos y telemáticos necesarios que*

- garanticen la posibilidad de interlocución directa y el desarrollo de este procedimiento.*
- d. Obligatoriedad de someter a mediación todo conflicto con carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario, excepto cuando los hechos puedan ser calificados como muy graves o delito.*
 - e. Cumplimiento por las partes de los acuerdos y condiciones recogidos en el acuerdo de mediación.*
- 3. Una vez elaborado el Código de Buenas Prácticas, se debe promover la adhesión al mismo por parte del mayor número de entidades locales posibles, adoptando las medidas pertinentes.*

Artículo 22. Elaboración de material didáctico y práctico para garantizar una protección eficaz en el trabajo.

Un factor de prevención que ayudaría a los objetivos del presente protocolo es elaborar material didáctico y práctico que facilite a los beneficiarios del mismo pautas de cómo actuar para conseguir una protección eficaz en su trabajo y, en este sentido, deben elaborarse materiales adecuados con esta finalidad.

Artículo 23. Información de la existencia del protocolo a través de las páginas web de los Colegios Territoriales de Secretarías, Interventores y Tesoreros de Administración Local.

La eficacia de un protocolo requiere no sólo que se realice, sino que se difunda su existencia de manera accesible y práctica y, por eso se considera que debe facilitarse información de la existencia en las páginas web de los Colegios de habilitados nacionales.

Artículo 24. Información de la existencia del protocolo en los manuales de acogida.

Por último, se estima que se deben recoger la existencia de este protocolo en los manuales de acogida de los habilitados nacionales.

CAPÍTULO CUARTO. VIGENCIA, SUSPENSIÓN Y REVISIÓN

Artículo 25. Vigencia

- 1. El presente protocolo entrará en vigor previa aprobación por la Comisión Ejecutiva en la fecha que determine esta, de la cual se dará la oportuna publicidad.*
- 2. El presente protocolo, una vez aprobado, tendrá una vigencia indefinida hasta que se proceda a su modificación o derogación.*

Artículo 26. Suspensión

- 1. Se suspenderá automáticamente la aplicación del protocolo a los Colegios Territoriales que no estén al corriente del cumplimiento de las obligaciones que deriven del presente protocolo, en tanto no se corrija esta situación.*
- 2. Asimismo, se suspenderá automáticamente la aplicación del mismo a los colegiados y colegiadas que no estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con los Colegios Territoriales de los que formen parte, en tanto no se corrija esta situación.*

Artículo 27. Revisión

El presente protocolo será revisado como mínimo cada dos años para garantizar su adecuación a los objetivos del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se faculta a la Comisión Ejecutiva para adoptar cuantas disposiciones y actos sean necesarios para garantizar que se cumple el presente protocolo.