Maria Dolores Casares Robles (1 de 2)
SECRETARIA INTERVENTORA
Fecha Firma: 26/01/2026
HASH: 629a33d31117667 0bbc07f2e00e79fa5

Jose luis Martinez Garcia (2 de 2)
ALCALDE
Fecha Firma: 26/01/2026
HASH: 7636c67631f4d48e2b0edfefb2cf836ec

AYUNTAMIENTO DE MAGAN
(TOLEDO)

CERTIFICADO

Dña Mª Dolores Casares Robles, Secretaria del Ayuntamiento de Magán,

CERTIFICO:

Que con fecha 26 de enero de 2026, se ha dictado decreto de Alcaldía nº 16, cuyo tenor literal es:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Considerando que con fecha 20 de enero de 2026, fue convocada mesa general de negociación para aprobar el borrador de protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del ayuntamiento de Magán.

Considerando que el 22 de enero de 2026 y por unanimidad de los asistentes (Presidente de la Entidad; concejal del equipo de gobierno y las tres representantes de los trabajadores), se aprobó el borrador de protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral del ayuntamiento de Magán, cuyo objeto es definir el marco de actuación para la prevención y protección de los empleados de este Ayuntamiento en casos de acoso de cualquier tipo en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

Y vista el informe jurídico y demás documentación obrante en el expediente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,-RESUELVO

PRIMERO. Aprobar el Protocolo de prevención frente al acoso en el trabajo de este Ayuntamiento, con las modificaciones introducidas tras la negociación colectiva y los informes que constan en el expediente.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAGAN (TOLEDO)

PREVIO.- Fundamento normativo.

Cód. Validación: 3YLHR4GRHFMSR3ECKZZ3Y6JNF
Verificación: https://magan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 5

- **Ley 12/2010, de 18 de noviembre**, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (art. 54): obliga a las Administraciones públicas de la región (incluidos ayuntamientos) a promover un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención, atención, información y formación especializada.
- **Resolución de 11/09/2024** (DOCM 17/09/2024) de la Dirección General de Función Pública: publica el **Protocolo autonómico actualizado** (vigente desde 01/10/2024), que sirve como modelo de referencia para entidades locales.
- Normativa estatal complementaria: LO 3/2007 (arts. 7, 48 y 62), LO 10/2022, RD 247/2024 (modelo AGE), RD 901/2020 y EBEP.
- Obligación de negociación en Mesa General de Negociación de Empleados Públicos del Ayuntamiento y registro en el Registro de planes de igualdad y protocolos frente al acoso (disposición adicional séptima TREBEP).

1. Objeto y ámbito de aplicación

Objeto: Prevenir, detectar tempranamente, atender y actuar frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo (incluido ámbito digital), conforme al protocolo autonómico 2024 y Ley 12/2010.

Ámbito subjetivo: Todo personal al servicio del Ayuntamiento (funcionarios, laborales, eventuales, cargos electos, prácticas, becarios, personal concesionario en dependencias municipales, etc.).

Ámbito objetivo y territorial: Centros de trabajo, actos institucionales, desplazamientos, medios telemáticos y cualquier relación vinculada al trabajo

2. Definiciones

- **Acoso sexual**: Comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que atente contra la dignidad o cree entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo (incluye delitos contra libertad sexual – LO 10/2022).
- **Acoso por razón de sexo**: Comportamiento en función del sexo/género con el mismo efecto.
- Incluye **ciberacoso**, difusión no consentida de imágenes, etc. (con mayor concreción de conductas que en versiones anteriores).
- **Acoso laboral**: Comportamientos de cualquier naturaleza de carácter abusivo y continuado en el ámbito laboral por razón de la dependencia orgánica y funcional entre empleados.

3. Principios rectores

Tolerancia cero, confidencialidad (LOPDGDD), no revictimización, celeridad, imparcialidad, perspectiva de género, presunción de veracidad de la comunicación, prohibición de represalias y tratamiento desde salud laboral.

4. Medidas de prevención.

- Difusión amplia (web, intranet, tablón, buzón físico/digital).
- Formación obligatoria periódica (cada 2 años mínimo) para todo personal, con énfasis en mandos y cargos electos.
- Sesiones de sensibilización e información (como exige protocolo 2024).
- Evaluación de riesgos psicosociales incluyendo acoso (LPRL).
- Cartelería visible y canal confidencial permanente.
- Formación específica para participantes en procedimientos y asistentes a víctimas.

5. Procedimiento de actuación.

Cód. Validación: 3YLHR4GRHFMSR3ECKZZ3Y6JNF
Verificación: https://magan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 5

Fase 0 – Comunicación (inmediata): Vía asesoría confidencial, correo electrónico secretario@ayto-magan.com, formulario web, Portal del Empleado o sede electrónica.

Fase 1 – Acogida y valoración inicial (máx. 48 horas): Entrevista, información derechos, medidas cautelares urgentes si riesgo inminente, derivación a servicios (016, psicológicos, jurídicos).

Fase 2 – Investigación preliminar (máx. 10 días hábiles): Análisis y decisión de apertura formal.

Fase 3 – Investigación formal (máx. 30 días hábiles, prorrogable a 45-60 por complejidad): Comisión instructora, pruebas, audiencia a partes.

Fase 4 – Resolución (máx. 10 días hábiles): Informe final, propuesta medidas, resolución por órgano competente.

Fase 5 – Seguimiento (mín. 6-12 meses): Control medidas y apoyo a víctima.

Duración máxima estimada del procedimiento: 45 días hábiles.

6. Medidas cautelares concretas (proporcionales y revisables cada 15 días)

- Separación física inmediata (reubicación temporal).
- Cambio de puesto/horario/teletrabajo.
- Suspensión provisional con sueldo (casos graves).
- Prohibición de contacto (incluido digital).
- Acompañamiento en actos.
- Restricción acceso herramientas digitales.

7. Órganos implicados

- Asesoría confidencial (conformada por Secretaría, como asesora legal del ayuntamiento, 1 representante de los trabajadores designado por Alcaldía y asesoría externa).
- **Comisión instructora**: Presidida por la Secretaría del Ayuntamiento (garante legalidad), un representante de los trabajadores designado por la Alcaldía, y un asesor externo en caso de considerarse necesario.
- Alcaldía o en su caso, Junta de Gobierno (emisora de resolución final).

8. Régimen sancionador

Falta muy grave (EBEP art. 95 y equivalentes en normativa LABORAL), sin perjuicio de responsabilidades penales/civiles.

9. Disposición final

Entrada en vigor tras negociación en Mesa General de Negociación y aprobación por órgano competente.

Revisión cada 4 años o por cambios normativos (incluida actualización autonómica).

Anexo 1: Modelo de Formulario de Denuncia / Comunicación

Formulario Confidencial de Comunicación de Acoso Ayuntamiento de MAGAN (Toledo)

Cód. Validación: 3YLHR4GRHFMSR3ECKZZ3Y6JNF
Verificación: https://magan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 5

Fecha de recepción: _____**[Dejar en blanco para rellenar por administración]**

Datos de la persona comunicante:

- Nombre y apellidos: _____
- Cargo / Relación con el Ayuntamiento: _____
- Contacto (teléfono / email): _____ (confidencial)
- ¿Desea anonimato? Sí / No

Datos de la persona presuntamente afectada (si diferente de comunicante):

- Nombre y apellidos: _____
- Cargo: _____

Datos de la persona presuntamente acosadora:

- Nombre y apellidos: _____
- Cargo: _____

Descripción de los hechos: (Describa con detalle: qué ocurrió, cuándo, dónde, cómo, testigos si los hay, evidencias adjuntas – ej. emails, mensajes, etc. Use espacio adicional si necesario).

_____

_____

_____

Fecha(s) aproximada(s) de los hechos: _____

Medidas solicitadas (opcional):

- Apoyo psicológico: Sí / No
- Medidas cautelares urgentes: _____
- Derivación a otros servicios: _____

Adjuntos (si aplica): Liste documentos o evidencias.

Declaración: Declaro que la información proporcionada es veraz a mi leal saber y entender. Autorizo el tratamiento confidencial de mis datos conforme a LOPDGDD.

Firma: _____ Fecha: _____

SEGUNDO. Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación en la próxima sesión.

En Magán a 26 de enero de 2026.

Firmado: El ALCALDE. Doy fe: La Secretaria

FIRMADO ELECTRONICAMENTE EN EL MARGEN

Cód. Validación: 3YLHR4GRHFMSR3ECKZZ3Y6JNF
Verificación: https://magan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 5

En Magán a 04 de noviembre de dos mil veinticinco.

JOSE LUIS MARTINEZ GARCIA
ALCALDE-PRESIDENTE

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Cód. Validación: 3YLHR4GRHFMSR3ECKZZ3Y6JNF
Verificación: https://magan.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 5