

BORRADOR REVISIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1. Introducción.

La Organización Internacional del Trabajo reconoció en el año 2001 que el acoso psicológico laboral es un problema grave, que genera efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, y define la “violencia en el lugar de trabajo” como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Por este motivo se podría considerar indispensable que todas las organizaciones dispongan de una herramienta que sea eficaz para solucionar el problema e intentar ayudar a las personas trabajadoras que deben enfrentarse ante una situación de acoso en el lugar del trabajo.

En el ámbito comunitario son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo tanto moral o psicológico, como sexual y discriminatorio, de las que destaca la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que, entre otras consideraciones, 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.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles y las españolas la dignidad de la persona (artículo 10), 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), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), encomendando al tiempo a los poderes públicos el velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2).

En el marco de las relaciones laborales, las personas trabajadoras tiene derecho a la ocupación efectiva, a la no discriminación y al respeto a la intimidad y a la consideración de su dignidad, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, en particular, el personal empleado público tiene derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional, al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia y a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el ámbito disciplinario, el propio texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público contempla en el artículo 95.2, letra o), el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave. En igual sentido se recoge en el artículo 134, letra o), de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y en el artículo 94, letra o), del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Además, lo inaceptable de las conductas de acoso laboral ha sido sancionado en la reforma del año 2010 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que señala en su preámbulo 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 funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”, tipificando y castigando en su artículo 173 a “los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Asimismo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, encontrando en la misma un fundamento adicional en materia de prevención del acoso y la violencia en el trabajo en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en el artículo 54 que las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo. Para dar respuesta a ello, existe un protocolo específico de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, aprobado por acuerdo de la Mesa General de Negociación del personal empleado público de 11 de diciembre de 2020 (D.O.C.M. de 12 de febrero de 2021), y que será el aplicable en relación con dichas formas de acoso.

En atención a lo todo expuesto, se ha elaborado y revisado el presente protocolo de actuación para la prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, conducta que puede presentarse bajo diversas formas, centrándose en las de carácter moral o psicológico y discriminatorio en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. A través del mismo, se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo y, por otro lado, identificar y actuar en los casos en que se produzcan.

El presente protocolo se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva, de identificación y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, la difusión de la información, la formación del personal empleado público y la disposición de un documento que insiste en la evitación de las conductas de acoso en el lugar de trabajo y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a quienes las practiquen. Dentro del ámbito de actuación de este protocolo, no se encuentran incluidas las situaciones que no están relacionadas con el ámbito laboral o tengan su origen fuera de este ámbito.

En el proceso de revisión llevado a cabo se ha considerado conveniente modificar el protocolo

De acuerdo con todo lo expuesto, tras la revisión del primer protocolo aprobado, el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral ha acordado con fecha – de -----
--- de ---- modificar el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, que sustituye al aprobado por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 4 de abril de 2018 (D.O.C.M. de 4 de mayo de 2018).

2. Objeto y ámbito de aplicación.

2.1. El protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para sensibilizar, prevenir y evitar conductas que pudieran constituir acoso laboral o acoso discriminatorio en el lugar de trabajo y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

2.2. El protocolo será de aplicación a la totalidad del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de empleo y la duración de la misma.

2.3. Sin perjuicio de lo anterior, podrán implementarse protocolos propios en el ámbito de los Comités Sectoriales de Seguridad y Salud Laboral del personal docente no universitario o del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha que den respuesta a sus necesidades específicas.

En el caso de que el personal implicado perteneciera a distintos sectores del empleo público, el procedimiento de actuación a tramitar será el contenido en el protocolo que resulte de aplicación a la persona presuntamente acosada.

2.4. Cuando se produzca un caso de acoso entre el personal empleado público y el personal de una empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial establecidos en el Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se

desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Las empresas externas contratadas y entidades que reciban encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación mediante la entrega del mismo y la firma de su recepción.

A efectos del presente protocolo se entenderá por lugar de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que las personas trabajadoras deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

3. Definiciones de las diversas formas de acoso en el lugar del trabajo.

A los efectos de este protocolo, se considera:

3.1. Acoso laboral: Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se hace referencia a lo que en términos más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” –en su terminología inglesa, «mobbing»–. Este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo, se define el acoso psicológico en el trabajo como 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/s que actúan frente a aquélla/s 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 laboral de la víctima. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud, tal y como recoge el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica de Prevención 854.

A los efectos de clarificar el concepto de acoso laboral, en el anexo VI se incluyen una relación no exhaustiva de conductas típicas de acoso laboral, que deben reunir los elementos necesarios para su consideración como tal, diferenciando las mismas de otras conductas que no tienen la consideración de acoso o que ponen de manifiesto la existencia de un conflicto laboral u otras situaciones que se producen en el marco de las relaciones laborales, y sin perjuicio de que algunas de ellas pudieran ser constitutivas de otras infracciones.

3.2. Acoso discriminatorio: El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el acoso por causas discriminatorias, como “toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

3.3. A efectos de la aplicación de este protocolo se debe distinguir el acoso laboral y el acoso discriminatorio del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, comprendiendo estos dos últimos tipos comportamientos de naturaleza sexual o realizados en función del sexo de una persona, respectivamente, y que se definen y abordan a través del protocolo y procedimiento específico establecido al efecto.

4. Principios generales.

4.1. Los principios generales que deben inspirar la acción preventiva frente al acoso son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principios de eficacia, de coordinación y de participación.
- Principio de celeridad.

4.2. Con el objetivo de asegurar el derecho a la protección de su dignidad en el trabajo de todas las personas que integran la organización, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se compromete a:

- Garantizar un entorno laboral positivo, saludable y libre de acoso en el lugar de trabajo, donde sean perseguidas cualquier conducta de acoso.
- Rechazar todo tipo de conducta de acoso en el lugar del trabajo, en todas sus formas y modalidades.
- Garantizar a su personal el derecho a plantear una queja o reclamación en esta materia, sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.
- Garantizar la salud laboral de sus trabajadores/as.

5. Medidas de prevención del acoso en el lugar de trabajo.

La actuación preventiva frente al acoso debe abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

5.1. Medidas de prevención primaria: son aquellas que se implantan antes de que se produzca cualquier situación de acoso, y es, por tanto, la auténtica prevención.

Para la prevención primaria es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación. Para ello se promoverán entre otras las siguientes acciones:

- Información sobre el Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo, y del procedimiento que establece.
- Difusión, a través de las herramientas telemáticas de las que disponga la Administración, del manual de acogida y de sesiones informativas, para la divulgación de las medidas preventivas entre el personal empleado público sobre los derechos y normativa que los protegen y el procedimiento para activar el Protocolo.
- Formación en prevención y resolución de casos de acoso especialmente dirigidos a los responsables de equipos de personas, a los/las Delegados/as de Prevención y al personal al servicio de la prevención.
- Aplicación de una adecuada evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Realización de actuaciones de mejora de la organización, a fin de que los entornos sean más adecuados y no favorezcan la aparición de conductas de acoso.

5.2. Medidas de prevención secundarias: es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. Para ello se promoverán entre otras las siguientes acciones:

- Revisión de la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Inclusión de cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Realización de estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presentan, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización.
- Establecimiento de un sistema de consulta y asesoramiento en materia de acoso en el lugar del trabajo, en el que se pueda hacer preguntas de forma anónima respecto a este protocolo, dirigidas a las delegadas y los delegados de prevención que serán los encargados de dar las respuestas correspondientes.

6. Garantías del procedimiento de actuación.

6.1. El procedimiento de actuación ante una comunicación de presunto acoso laboral o discriminatorio que se desarrolla en este protocolo tiene como principios rectores asegurar el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, la imparcialidad y la objetividad.

6.2. El procedimiento de actuación se sujetará a las siguientes garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren. por alguna persona representante unitario o sindical, por un delegado o una delegada de prevención, u otra u otro acompañante de su elección.

b) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

La intervención de personas en el procedimiento y el acceso a la información del mismo quedarán limitados en todo momento a lo estrictamente necesario.

Las terceras personas que intervengan en estos procedimientos firmarán una declaración expresa de confidencialidad (anexo III).

c) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano administrativo competente para la tramitación con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

d) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

e) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos.

f) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los

hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada, en su caso, de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

g) Denuncias dolosas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

h) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

i) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.

7. Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación regulado en este protocolo se articula a través de cuatro fases.

7.1. Fase 1: Iniciación del procedimiento.

7.1.1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de presunto acoso laboral o discriminatorio en el lugar de trabajo se iniciará a partir de la presentación de una solicitud telemática para la activación del presente protocolo (en adelante, "comunicación"), conforme al modelo que se recoge en el anexo I, que se dirigirá al órgano que, en función del destino de la persona presuntamente acosada, resulte competente para su tramitación y seguimiento de acuerdo con el anexo VII.

Dicho modelo se encontrará disponible en el respectivo portal web o intranet del personal de cada uno de los sectores del empleo público.

7.1.2. La unidad responsable de la recepción y tramitación de las comunicaciones de presunto acoso, designada por el órgano competente, dispondrá de los medios adecuados para garantizar la confidencialidad de la información, así como para evitar su difusión más allá del ámbito de las personas que intervengan en el procedimiento.

7.1.3. Están legitimados para presentar la comunicación:

a) La persona presuntamente acosada.

b) La representación unitaria de la persona presuntamente acosada: juntas de personal o comités de empresa.

- c) Las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, si como consecuencia de la evaluación de la salud del personal empleado público, se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo, o tras realizar la evaluación de riesgos laborales se identifica la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso.
- e) Las delegadas y los delegados de prevención del ámbito en que preste servicios la persona presuntamente acosada.
- f) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso laboral o discriminatorio.

En el caso de que la comunicación de presunto acoso sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y la unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación, recabará su consentimiento expreso (anexo II) para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.

7.1.4. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas.

7.2. Fase 2: Valoración inicial de la comunicación.

7.2.1. El órgano administrativo competente, en el plazo máximo de dos días hábiles, remitirá la comunicación a la persona que ostente la presidencia del comité asesor para situaciones de acoso en el lugar de trabajo (en adelante comité), establecido en el anexo IV.

La unidad responsable de la recepción y tramitación de la comunicación que tenga información o disponga de documentación que pudiera considerar útil para la valoración de la misma remitirá, de oficio, a la mayor brevedad posible, al comité un informe indicativo de tales extremos, sin perjuicio de que el comité pueda recabar a lo largo de la tramitación la información que considere necesaria.

7.2.2. El comité, se reunirá en el plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción de la comunicación y en el plazo de 15 días naturales realizará las actuaciones que resulten oportunas, para recopilar la información inicial que se requiera para poder efectuar una valoración inicial del caso.

A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como de otros datos sobre posibles antecedentes y/o indicadores de interés para el caso.

Excepcionalmente, el comité podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo para la realización de las actuaciones necesarias para la valoración inicial de la comunicación. Este nuevo plazo no podrá ser superior al ordinario establecido en el párrafo primero de este apartado.

7.2.3. Tras la realización de las actuaciones iniciales, el comité emitirá un informe-propuesta de valoración inicial que contendrá alguna de las siguientes conclusiones:

1.^a Proponer al órgano competente el archivo de las actuaciones, motivando su propuesta en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.
- b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.
- c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

En los supuestos previstos en las letras a) y b), si en la valoración inicial de la comunicación el comité detectara indicios claros de que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2.^a Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, pudiendo proponer al órgano competente la aplicación de las medidas cautelares que considere necesarias.

3.^a Proponer al órgano competente la incoación de un procedimiento disciplinario, cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta disciplinaria distinta del acoso.

4.^a Proporcionar pautas de actuación y realizar propuestas, cuando del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, con objeto de que se ponga fin a la situación y para evitar que se produzca el deterioro del clima laboral y ello derive en una situación de acoso.

7.3. Fase 3: Investigación.

7.3.1. Acordada la apertura de esta fase del procedimiento, el comité llevará a cabo una investigación en el plazo máximo de un mes, en la que se seguirán las pautas que se indican en el anexo V.

Excepcionalmente, el comité podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo de la fase investigación. Este nuevo plazo no podrá ser superior al ordinario establecido en el párrafo anterior.

7.3.2. La persona que ostente la secretaría del comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir, con objeto de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso, de lo que se informará a la persona presuntamente acosadora.

A tales efectos, todas las unidades administrativas de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos deberán colaborar con la persona que ostente la secretaría del comité, con el fin de recabar todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

7.3.3. Al término de dicha investigación, la persona que ostente la secretaría redactará un informe-propuesta, que presentará al comité para su aprobación y que incluirá necesariamente el contenido mínimo previsto en el anexo V.

7.3.4. Una vez aprobado por el comité el informe-propuesta final de conclusiones, la persona que ostente la presidencia o la secretaría remitirá el mismo al órgano administrativo competente de acuerdo con el anexo VII.

7.4. Fase 4: Finalización del procedimiento.

7.4.1. El órgano administrativo competente, una vez recibido el informe-propuesta, en un plazo máximo de 30 días naturales desde su recepción, y a la vista del mismo, podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1.^a Poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal, si se estima que los mismos pudieran ser constitutivos de delito.

2.^a Proponer o acordar la iniciación de un procedimiento disciplinario, cuando exista base racional suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

3.^a Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

4.^a Acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

5.^a Proponer la incoación de un expediente disciplinario, cuando al final del proceso de investigación se determine que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o las declaraciones testificales son falsos, para garantizar la protección de todas las partes implicadas.

7.4.2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

8. Información, seguimiento y control.

1. El seguimiento de la ejecución y aplicación de las medidas preventivas y correctoras adoptadas corresponderá al órgano competente de acuerdo con el anexo VII.

2. Se informará de las medidas preventivas y correctoras adoptadas a los delegados y a las delegadas de prevención en el Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente al ámbito de actuación de la representación unitaria de la persona presuntamente acosada, preservando los datos identificativos de las personas implicadas.

9. Aplicación y revisión.

Este protocolo sustituye al aprobado por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral en su reunión de 4 de abril de 2018 (D.O.C.M. de 4 de mayo de 2018), será de aplicación en el plazo de dos meses a contar desde su publicación en el D.O.C.M., y se revisará a los dos años del transcurso de dicha fecha.