

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN Y OO.AA.

**Aprobado en reunión extraordinaria del
Comité de Seguridad y Salud laboral del
Ayuntamiento y Organismos Autónomos en
fecha 18/10/2019**



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

ÍNDICE

1-PREÁMBULO

2-ÁMBITO DE APLICACIÓN

3-DEFINICIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (APT)

4-PROCEDIMIENTO: ¿Qué hacer frente a una situación de acoso en el trabajo?

4.1-INICIO DEL PROCEDIMIENTO

4.2-FASE PRELIMINAR

4.3-FASE DECISORIA

4.4-FASE POST-RESOLUCIÓN

4.5-MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

5-ANEXOS

ANEXO I (MODELO SOLICITUD)

ANEXO II (CONDUCTAS QUE NO SON APT)



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

ANEXO III (CRITERIOS TÉCNICOS DE REFERENCIA)

ANEXO IV (COMITÉ ASESOR)

ANEXO V (FLUJOGRAMA)

1. PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de la población española la dignidad de la persona (art. 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (art. 15); el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18); y encomienda a los poderes públicos el velar por la Seguridad e Higiene en el trabajo (art. 40.2) lo que está en íntima relación con el derecho a una protección eficaz de la plantilla en materia de Seguridad y Salud, que consagra la LPRL 31/1995, de 8 de noviembre.

En el ámbito de la Administración Pública, estos principios han tenido su desarrollo en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo art. 95.2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (letra O).

En el plano local, estas previsiones tienen reflejo en el vigente Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Gijón, en cuyo artículo 81 se encomienda al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos y Salud laboral del Ayuntamiento de Gijón (en adelante SMPRL) el seguimiento de los protocolos de acoso laboral; en el artículo 88.2 relativo a responsabilidad frente a actuaciones que pudieran ser constitutivas de acoso moral y por último, en el apartado 6,-I **3)**, letra r del



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

Anexo V que tipifica como falta muy grave el acoso moral o el conjunto de actuaciones sobre un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o deterioro psicológico.

Este Protocolo de Prevención de Acoso Psicológico en el Trabajo, tiene su origen, en la necesidad de revisar y actualizar el anterior Protocolo Antimobbing del Ayuntamiento de Gijón después de un prolongado período de vigencia. Su elaboración parte de la premisa de que la finalidad de un protocolo de acoso laboral no es otra que la de evitar y prevenir el riesgo de acoso psicológico mediante la detección temprana de las circunstancias que puedan generarlo, así como para la adopción de medidas preventivas y correctoras adecuadas en el caso de que se verifique que la conducta de acoso se ha producido. En este caso, se ha de dar paso a otro tipo de procedimiento disciplinario o sancionador.

El documento que ahora se redacta se asienta sobre las siguientes GARANTIAS:

- Interés general: Busca proteger la dignidad e intimidad de todas las personas afectadas.
- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse 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 partes implicadas podrán ser asistidas por una delegada o un delegado de prevención o personal asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Anonimato y confidencialidad: De toda información vertida por cualquiera de las partes participantes en el conflicto y por supuesto, a cualquier persona no involucrada en el mismo. Las personas que intervengan en el procedimiento



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

- Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervienen a lo largo del proceso han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin que en ningún caso se puedan adoptar represalias por su participación.
- Resolución expresa y celeridad en la respuesta: Todas las denuncias deben ser investigadas y respondidas de forma expresa sin demoras injustificadas.
- Garantías del derecho de participación y consulta: Existencia de la representación del personal en todas las fases del procedimiento.
- Imparcialidad, objetividad y neutralidad técnica: Todas las instancias concernidas en la decisión del procedimiento garantizarán un trato justo.
- Asistencia técnica de organismos/entidades especializadas: Para la resolución de la denuncia, se podrán incorporar a terceras personas que aporten valor en la toma de decisiones.
- Intolerancia frente a denuncias falsas: Todas las denuncias deberán sustentarse sobre pruebas fehacientes. Las denuncias falsas podrán dar lugar a acciones disciplinarias.
- Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.
- Medidas de apoyo a la víctima de acoso: Psicológico, médico (asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica). La organización



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.

- Restitución de las víctimas de acoso: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la organización deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Afrontamiento de la intervención frente al acoso laboral como un fenómeno multicausal, se han de buscar soluciones simultáneas a nivel individual, grupal y organizacional.

Las referidas BASES se enfocan en garantizar los siguientes PRINCIPIOS:

- 1º.-** Todas las personas de la plantilla tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, sin que puedan ser sometidas a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- 2º.-** Se prohíbe cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre el personal municipal.
- 3º.-** Las personas empleadas en el Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos, tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la parte empresarial.
- 4º.-** El Ayuntamiento de Gijón, se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas a toda la plantilla para prevenir



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

conductas de acoso, así como ofrecer al personal trabajador, directivo y mandos, formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º.- Quien se considere víctima de acoso laboral dispondrá de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas. Todo ello sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador o trabajadora a solicitar amparo ante las instancias u organismos que tenga por convenientes.

6º.- Nivel de tolerancia cero: El Ayuntamiento de Gijón, empresas municipales y OOAA, manifiestan tajantemente su máximo rechazo a cualquier tipo conducta que implique violencia psicológica sobre cualquier persona.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón Organismos Autónomos, y empresas municipales que careciendo de un protocolo propio se adhieran al mismo. Alcanzará a todo el personal, cualquiera que sea el régimen jurídico que le vincule a la Administración Local. Se incluye de forma expresa al personal directivo y/o eventual que pueda verse afectado por una posible situación de acoso psicológico en el trabajo.

En aplicación de la obligación para la coordinación de actividades empresariales establecida en la LPRL 31/1995 de 8 de noviembre, las empresas externas contratadas, serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal municipal y personal de una empresa externa contratada,



se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, dicho proceso podrá ser supervisado por las delegadas y los delegados de prevención con el asesoramiento del SMPRL.

Toda actuación que se derive de la implantación y desarrollo del presente procedimiento, será comunicada a la Dirección General de Servicios del Ayuntamiento de Gijón, Dirección de los Organismos Autónomos, Gerencias de empresas, Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales, a las Delegadas y Delegados de Prevención y a los diferentes órganos de representación del personal del ámbito correspondiente.

3. DEFINICION DE ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO (APT)

A efectos de la consideración de Acoso psicológico en el trabajo (en adelante APT) en el ámbito del presente Protocolo, se estará a lo determinado en la **Nota Técnica de Prevención 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición**. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el acoso psicológico en el trabajo se define como:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de una forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

En cuanto a los tipos de conducta que pueden afectar a la salud de la plantilla, esta Nota Técnica de Prevención 854. Acoso psicológico en el trabajo:



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

Definición. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que:

“(...) pueden consistir en:

- ***ataques a la víctima con medidas organizativas;***
- ***ataques a las relaciones sociales de la víctima;***
- ***ataques a la vida privada de la víctima;***
- ***amenazas de violencia física;***
- ***agresiones verbales;***
- ***rumores.”***

En ocasiones, las conductas de acoso psicológico en el trabajo, pueden ser confundidas con otro tipo de situaciones o conductas en las que, aún concurriendo riesgos de carácter psicosocial, no tendrían encuadre en la categoría de acoso psicológico en el ámbito laboral, y por tanto su abordaje ha de acometerse mediante otras técnicas de resolución de conflictos.

En el **ANEXO II** de este protocolo se recogen conductas que no son consideradas acoso moral.

En todo caso, conviene tener en cuenta que no se pueden considerar estas listas como exhaustivas, en relación a todas las conductas que puedan ser encuadradas en estas categorías.

4. PROCEDIMIENTO: ¿Qué hacer frente a una situación de acoso en el trabajo?

El Ayuntamiento de Gijón pone a disposición de su personal un procedimiento de actuación *con el fin de prevenir y evitar aquellas situaciones susceptibles de derivar en acoso psicológico en el trabajo*. El mismo se articula en torno a las siguientes fases:



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

4.1- Inicio del procedimiento.

4.2-Fase preliminar.

4.3-Fase decisoria.

4.4- Fase post-resolución.

Consideración previa: Desde el mismo momento en el que se inicia el procedimiento todas las personas que participen en el mismo están obligadas a mantener una estricta confidencialidad, lo que se traducirá en la absoluta reserva de testimonios e información vertida por cualquiera de quienes participen en el conflicto y por supuesto, a cualquier persona no involucrada en el mismo, y así se hará constar de forma expresa por quien instruya el procedimiento en cada caso, es decir SMPRL o Comité Asesor. Todas y cada una de las partes implicadas serán tratadas con absoluta imparcialidad.

4.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Se inicia mediante la presentación de solicitud por escrito de:

- La persona directamente afectada,
- De las delegadas y delegados de prevención o representantes sindicales.
- De cualquier persona de la organización que tengan conocimiento de una posible situación de acoso laboral, incluida la propia Dirección del Ayuntamiento, de sus OOAA, o empresas municipales.



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

El escrito de inicio del procedimiento **se presentará personalmente o bien por correo electrónico, e irá dirigido al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales (SMPRL)**. De la manera más inmediata posible será citado por el SMPRL, que le hará entrega en ese momento del acuse de recibo del escrito presentado. Paralelamente, se informará del inicio del procedimiento a la Dirección General de Servicios, en todo caso, y a las Direcciones de los OOAA o las Gerencias de las empresas concernidas.

En la solicitud inicial (ANEXO I) se recogerán aquellas situaciones y/o conductas que, a juicio de la persona solicitante, sean identificadas como acoso psicológico en el trabajo. A la misma se incorporará todos aquellos documentos o pruebas que sostengan las situaciones descritas por la persona denunciante.

En todas las fases del procedimiento, que se impulsará siguiendo el principio de celeridad, se garantizará la confidencialidad de las actuaciones. Para ello, se establecerán las medidas de codificación tales como el establecimiento de un código numérico para el expediente, etc.

Salvo en el caso de denuncia falsa (entendiendo por tal la planteada con plena consciencia de la falsedad de los hechos que la sostienen) o utilización del procedimiento para fines distintos a los que se pretende servir, la presentación de la denuncia no conllevará efecto negativo alguno para la persona directamente afectada o para las personas que la interpongan, ni tampoco para quienes aporten información o intervengan en el procedimiento, a no ser que se demuestre mala fe o falsedad en la denuncia o en los testimonios, de lo que se derivarán responsabilidades y medidas disciplinarias que correspondan.

En el caso de que de forma simultánea a la tramitación del procedimiento, se produjera la judicialización del asunto, el mismo quedará suspendido a la espera de que exista pronunciamiento en sede judicial. Cualquiera de las



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

partes que inste el procedimiento judicial deberá comunicarlo al órgano instructor a los efectos anteriormente referidos.

4.2 FASE PRELIMINAR

Recibida la denuncia por el SMPRL, éste será el encargado de su análisis en esta fase preliminar, realizando todas aquellas actuaciones que fueran necesarias para esclarecer la situación denunciada.

Cuando desde el SMPRL, se observe de forma indubitada que los hechos o conductas denunciadas se encuentran excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo se emitirá un informe con las conclusiones obtenidas, notificándolo al denunciante y paralelamente se dará traslado de las conclusiones obtenidas y de las medidas de actuación propuestas, a la Dirección General de Servicios en todos los casos, y a las Direcciones de OOAA y Gerencias de las empresas municipales concernidas.

Si la persona denunciante no estuviera de acuerdo con las conclusiones obtenidas, podría solicitar el pronunciamiento del Comité Asesor (ANEXO IV)

El acuerdo entre las partes (en el caso de no encontrarnos ante una situación de APT) conllevará el archivo de la denuncia. También se podrá archivar por la retirada de la denuncia por parte de la persona denunciante, lo que no será incompatible con la propuesta de adopción de medidas de actuación preventiva de carácter psicosocial, o bien cuando se produzca la paralización injustificada del procedimiento por inactividad de quien denuncia en la



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

cumplimentación de trámites, lo que determinará el archivo de la denuncia en un plazo de tres meses.

Si el SMPRL establece que según los indicios aportados se está ante un conflicto en el ámbito laboral pero no ante una situación de APT, se le podrá proponer a la persona denunciante una resolución pactada o bien una solución informal al conflicto planteado, con la condición necesaria de que sea aceptada por todas las partes implicadas. Dicha propuesta se notificará motivadamente a la persona interesada y a las direcciones concernidas en cada caso.

En el caso de que a juicio del SMPRL, hubiese indicios de que los hechos o conductas denunciadas pudiesen estar incluidos en el ámbito de aplicación del Protocolo, se dará traslado de las actuaciones a un órgano colegiado (Comité Asesor) que a partir de ese momento será competente para resolver sobre el asunto. Con carácter previo al inicio de su tarea, quienes integran este órgano, recibirán formación específica en la aplicación de este protocolo, dotándoles de medios y recursos para ello.

4.3 FASE DECISORIA

El Comité Asesor, que tenderá a la paridad, se constituirá en un plazo máximo de una semana a computar en días laborales desde que se concluyeron indicios de encontrarnos frente a una situación de APT o desde que la persona denunciante solicita su constitución.



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

Quienes integran el Comité Asesor están sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en los art. 23 y 24 de la Ley 40/2015 de 1 de Octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Comité asesor podrá resolver en base a las actuaciones que le hubiere trasladado el SMPRL, o bien podrá realizar nuevas actuaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos, a tal fin podrá realizar aquellas actuaciones que estime necesarias como pueden ser: utilización de herramientas técnicas tales como administración de cuestionarios o realización de entrevistas que tendrán carácter voluntario, tanto para la persona denunciante como para la persona denunciada, así como para aquellas otras personas que pudieran tener conocimiento del asunto, así como recopilación de otro tipo de indicios, etc.

Las personas entrevistadas en calidad de quien denuncia o de quien es denunciado podrán asistir en compañía de una persona delegada de Prevención o personal asesor, mientras que el Comité Asesor podrá solicitar la participación de personas expertas en esta fase del procedimiento, en caso de considerarlo necesario.

Al término de la investigación y en un plazo no superior a 30 días a computar en días hábiles, se realizará un informe por parte del Comité Asesor que se remitirá en todo caso a la Dirección General de Servicios y a las Direcciones de los OOAA o Gerencias de las empresas municipales concernidas.

Con las conclusiones obtenidas y las medidas propuestas, el órgano responsable a la vista del informe podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente.



Ayuntamiento

de Gijón/Xixón

-Desarrollar las medidas correctoras propuestas para mejorar la situación existente.

-Iniciar la apertura de expediente disciplinario si se hubiesen producido actuaciones sancionables, o si se estima que los hechos pudieran ser constitutivos de un presunto delito, deberán remitirse a los normas procedimentales aplicables.

En todo caso, la tramitación del conjunto de actuaciones previstas en el presente documento concluirá en un plazo máximo de tres meses, salvo causa de fuerza mayor.

4.4 FASE POST-RESOLUCIÓN

En el caso de que o bien a propuesta del SMPRL ó bien a propuesta del Comité Asesor se hubieran propuesto medidas correctoras, por parte del Área de Ergonomía y psicología aplicada del SMPRL se realizará un seguimiento de las mismas, con la finalidad de comprobar si las mismas se han implantado y, en su caso, si dichas medidas han sido eficaces y han contribuido a eliminar o reducir el riesgo.

Durante toda la instrucción del procedimiento y si así se considera adecuado, a propuesta del SMPRL, o bien del Comité Asesor, se podrán establecer medidas cautelares que reduzcan el posible riesgo que esta sufriendo la presunta víctima, estas medidas podrán ser de diferente tipo (organizativas etc.) y en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo de la/s persona/as afectadas.



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

Tanto el SMPRL como el Comité asesor, quedan facultados para resolver las dudas que se presenten y tomar acuerdos necesarios para llevar a buen fin la aplicación del presente protocolo en lo no previsto en el mismo.

4.5 MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Con objeto de prevenir el APT, se promoverán distintas actuaciones de formación y sensibilización utilizando para ello todos los canales de comunicación existentes en la organización. De forma expresa, una vez aprobado el presente protocolo por parte del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Gijón y Organismos Autónomos, se publicitará a través de la INTRANET municipal.



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

ANEXO I

MODELO DE SOLICITUD

Datos de la persona solicitante

Nombre y apellidos _____

Teléfono de contacto _____

Solicita en calidad de:

Persona afectada ☐

Delegadas/os de Prevención y/o representantes sindicales ☐

Cualquier otras personas de la organización ☐

Datos personales de la persona afectada

Nombre y apellidos _____

Teléfono de contacto _____

Datos profesionales de la persona afectada

Centro de trabajo _____

Vinculación Laboral:

Personal Funcionario ☐

Personal Interino ☐

Personal Laboral fijo ☐

Personal Laboral temporal ☐



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

Descripción de los hechos

Documentación anexa

☐ Si (Especificar)

☐ No

Solicitud

☐ Solicito el inicio Protocolo APT

Fecha

Firma de la persona interesada



ANEXO II

CONDUCTAS QUE NO SON APT

Siguiendo lo establecido en la **Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo**, que adecúa y complementa el **Criterio Técnico 69/2009**, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia, se recogen una serie de **conductas que no son acoso moral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- “(…) • *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido*
- *Actos puntuales discriminatorios (Art. 8.12 TRLISOS)*
 - *Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos*
 - *Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores*
 - *Conflictos durante las huelgas protestas etc.*
 - *Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos*
 - *Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo*
 - *Conflictos personales y sindicales”*



ANEXO III

CRITERIOS TÉCNICOS DE REFERENCIA

Normativas de referencia más significativas:

- **Criterio Técnico 69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (en adelante ITSS) en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo.** Guía que adecúa y complementa el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral**, firmado el 8 de octubre de 2004
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por el que se transmite el **Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la violencia en el trabajo**. COM (2007).
- **NTP: 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **NTP: 854. Acoso psicológico en el trabajo: Definición.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos psicosociales.** Documento elaborado por la Dirección General de la ITSS con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid. 2012.



Ayuntamiento

de **Gijón/Xixón**

ANEXO IV

COMITÉ ASESOR

El Comité Asesor estará formado por:

- 2 representantes de la Dirección de la empresa.
- 1 miembro del Servicio de Prevención (con la especialidad en Ergonomía y Psicología Aplicada).
- 2 delegados o delegadas de prevención (que no hubiese participado en el procedimiento con anterioridad). Al efecto, se elaborará un listado del conjunto de delegados y delegadas de prevención integrantes del Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos, para efectuar el llamamiento por orden alfabético, comenzando el mismo según el orden publicado en el BOE para procesos selectivos -en función de lo acordado en la reunión del Comité de Seguridad y Salud 2/2019 de 4 de octubre-.

(SE DESARROLLARÁ UN REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO PARA EL
COMITÉ ASESOR)

ANEXO V FLUJOGRAMA

