ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2021/2724 *Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral de la Diputación Provincial de Jaén.*

Anuncio

El Pleno de la Diputación Provincial de Jaén, en su sesión ordinaria 5/2021, celebrada el día 1 de junio de 2021, acordó la aprobación, por unanimidad, del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral de la Diputación Provincial de Jaén.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALQUIER DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

1. INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN.
2. POLÍTICA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ANTE LOS CASOS DE ACOSO.
3. OBJETO.
4. ALCANCE.
5. Definiciones.
6. Garantías de actuación.
7. Prevención primaria.
8. PREVENCIÓN SECUNDARIA. DETECCIÓN PRECOZ.
9. EL COMITÉ ARBITRAL.
9.1. Funciones.
9.2. Composición.
9.3. Funcionamiento.
10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO O CUALQUIER OTRA DISCRIMINACIÓN.
10.1. Inicio del procedimiento.
10.2. Valoración inicial.
11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO.
12. PROTECCIÓN Y APOYO A LA VÍCTIMA.
13. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN.
ANEXO 1.- Modelo de denuncia/solicitud de investigación por acoso (señalar lo que proceda).

1. INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN.

Como complemento del conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, desde la Diputación Provincial de Jaén se ha considerado oportuno el promover la elaboración de un

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

protocolo de prevención y actuación ante el acoso, que fomente una Diputación saludable, que establezca las acciones y procedimientos a seguir para la intervención temprana y para la actuación en caso de que se materialicen los casos de acoso.

La Constitución Española declara en su artículo 10 que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Igualmente, en su artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En el artículo 15 reconoce que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”, señalando su artículo 18.1 que “se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Asimismo, el artículo 35.1 de la misma establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Además, en su artículo 9.2, dispone que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Como referencia normativa, debemos tener en cuenta que la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, refiriéndose no solo a los aspectos físicos sino también a aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en su salud.

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, contempla como derechos individuales de las personas empleadas públicas, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral y la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo y orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14). Al mismo tiempo, dispone que éstas “deberán actuar con respeto a la igualdad entre mujeres y hombres” (artículo 52), basándose su conducta “en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 53).

El Régimen Disciplinario recogido en el mismo, establece como falta muy grave “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo", incluyendo así mismo, el acoso laboral (artículo 95). Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal y civil que pudiera derivarse de conformidad con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, y el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

En el mismo sentido, 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, dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a "no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español; a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales", sin que tampoco puedan "ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate", así como "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo" (artículo 4).

Su artículo 54 señala que se considerará incumplimiento contractual el "acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa". Y en la misma línea, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 8 prevé los anteriores como infracciones muy graves.

De otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recoge en su Título V el principio de igualdad en el empleo público y contempla como criterio de actuación de las Administraciones Públicas, el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 51). La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 30 que:

"1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. (…)

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias o solicitudes y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

(…)

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos".

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define en su artículo 2 el acoso como "toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Su artículo 35 señala que "las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación", considerándose "el acoso por razón de discapacidad, en todo caso, acto discriminatorio". En el mismo sentido se incardina la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

2. POLÍTICA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ANTE LOS CASOS DE ACOSO.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la Diputación Provincial de Jaén reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todo su personal disfrute de igualdad de oportunidades y de trato y crear un entorno laboral libre de acoso.

La Diputación Provincial de Jaén se compromete a desarrollar un entorno de igualdad, respeto y tolerancia que persiga el bienestar, la salud y la satisfacción de todas las personas que la integran, y que todas ellas perciban a la Diputación como un enclave seguro, amable, libre y solidario, en el que puedan experimentar un sentimiento de pertenencia.

La Diputación Provincial de Jaén reconoce que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo, ocasionando daños a la salud mental, física y al bienestar de las personas, sino también una falta disciplinaria y, en consecuencia, se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

En este sentido, toda persona que considere que ha sido objeto de acoso, que haya sido testigo, o tenga constancia de la existencia de una conducta constitutiva de posible acoso, tendrá derecho a presentar denuncia o solicitud de investigación, que será abordada desde el ámbito de este protocolo, y ello sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que pudiera derivarse. Las personas titulares de los órganos o unidades administrativas donde preste sus servicios la persona presuntamente acosadora y/o acosada, los Delegados y Delegadas de Prevención, y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, estarán igualmente facultados.

La Diputación Provincial de Jaén garantiza el derecho a invocar este protocolo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual a las personas que formulen denuncia o presenten solicitud de investigación, a aquellas que faciliten información en relación con ella o a las que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto.

La Diputación Provincial de Jaén reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier persona que así lo solicite, en relación con los asuntos objeto

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

del presente protocolo. Toda la información relativa a denuncias y solicitudes en materia de acoso se manejará de modo que se garantice el derecho a la intimidad y confidencialidad de todas las personas implicadas.

3. OBJETO.

El presente protocolo tiene por objeto establecer mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir cualquier tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral, y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran producirse, a fin de cumplir con la legalidad vigente, para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo de las personas que componen nuestra Corporación.

4. ALCANCE.

Será de aplicación para todas las personas empleadas públicas de la Diputación Provincial de Jaén, incluidas becarias y en prácticas, así como aquellas personas contratadas por empresas externas adjudicatarias de contratos de esta Diputación (vigilancia de seguridad, limpieza, etc.), que desarrollan su trabajo en cualquier centro de la misma, siempre y cuando la situación conflictiva se relacione con personas trabajadoras de esta Administración.

A estos efectos, las empresas externas contratadas por Diputación Provincial serán informadas de la existencia de este Protocolo de Actuación frente al Acoso, de manera que cuando se produzca un caso de acoso entre personas empleadas públicas y personal de una empresa externa contratada, serán de aplicación los mecanismos de coordinación empresarial previstos en el Real 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 coordinación de actividades empresariales.

La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, podrá determinar la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

5. DEFINICIONES.

El acoso es un riesgo laboral psicosocial profundamente ligado a las relaciones interpersonales y/o profesionales. La expresión “acoso” abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o bien una intrusión en la vida privada. A efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso: 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. (Art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

b) Acoso laboral o mobbing: Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio). Incluye todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización misma.

c) Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 3.6 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

d) Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 3.7 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). La diferencia entre ambos tipo de acoso radica en que, mientras el primero se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. En ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo.

e) Acoso psicológico o moral: Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella/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 profesional de la víctima. (Nota Técnica Prevención -NTP- 476 y 854).

f) Acoso por razón de discapacidad: toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y artículo 4 Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía).

g) Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable (artículo 6.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y artículo 3.1 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

h) Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y artículo 3.2 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

i) Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

j) Discriminación directa por razón de discapacidad: Situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad (artículo 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y artículo 4 Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía).

k) Discriminación indirecta por razón de discapacidad: Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios (artículo 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y artículo 4 Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía).

l) Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad (artículo 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y artículo 4 Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía).

6. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este protocolo serán las siguientes:

a) Respeto, confidencialidad y sigilo profesional: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto profesional en todo momento, comprometiéndose a no divulgar, revelar, ceder o publicar, directa o indirectamente, total o parcialmente, la información confidencial o protegida objeto del procedimiento. Este deber se mantendrá tras la terminación del proceso, respecto de la información a la que se hubiera tenido acceso con

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

motivo de la tramitación del mismo, debiendo procederse a la devolución de los documentos que pudieran obrar en su poder, para su custodia según lo establecido en este Protocolo, o para su destrucción, según corresponda.

b) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

c) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.

d) Imparcialidad, independencia, buena fe y autonomía: El procedimiento debe garantizar una audiencia objetiva, neutral y ecuánime, y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados, sin influencias, alicientes, presiones, amenazas, intereses o intromisiones indebidas, sean directas o indirectas.

e) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de trato a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

f) Respeto al principio de presunción de inocencia: garantizándose el derecho a la defensa de la parte denunciada, y al principio de contradicción.

g) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias, en los plazos establecidos en el presente Protocolo.

Todas las actuaciones del Comité se harán respetando los principios y garantías establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, así como en la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

7. PREVENCIÓN PRIMARIA.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención y se basa en la concienciación, sensibilización e información. Para la prevención primaria del acoso en el ámbito laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva, que en el ámbito específico del acoso sexual y por razón de sexo, aparecen referidas en el artículo 48 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Diputación Provincial de Jaén desarrollará una serie de actuaciones dirigidas a fomentar una organización saludable, en la que el bienestar y la salud de las personas que trabajan en ella se configuren como un vector estratégico y uno de sus principales valores. Entre estas actuaciones se incluyen:

- Dar la mayor difusión a la Declaración de Política de la Diputación Provincial de Jaén ante los casos de acoso, que se hará pública para que sea conocida por todas las personas que prestan sus servicios en la misma.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Divulgar el Protocolo con el fin de prevenir y disuadir los posibles comportamientos de acoso.

- Formación del personal con dirección y mando, y de los Delegados y Delegadas de Prevención, en el uso y aplicación de técnicas de mediación en gestión de conflictos y emociones, y resolución de problemas en los equipos de trabajo, con perspectiva de género.

- Formación general y continuada para todas las personas empleadas públicas en materia de prevención, que incluya información completa y sistemática en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral, con perspectiva de género.

- Concienciar y sensibilizar mediante campañas contra conductas sexistas en el trabajo.

- Configurar el Comité de Seguridad y Salud como un canal de comunicación y recepción de sugerencias o aportaciones de las personas empleadas públicas, en aras a mejorar y alcanzar el objetivo concreto de la prevención.

Estas y otras actuaciones se llevaran a cabo de acuerdo con la programación anual de las actividades preventivas a realizar por Diputación. Con esto, Diputación Provincial de Jaén pretende ir más allá de las visiones reactivas predominantes (tardías y puntuales) del problema, que no constituyen métodos preventivos de actuación, pues no están integrados en la actuación preventiva de las organizaciones.

8. PREVENCIÓN SECUNDARIA. DETECCIÓN PRECOZ.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

- Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

- Establecimiento de sistemas para la consulta y el asesoramiento sobre acoso.

- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización, analizando indicadores como: aumento de la incapacidad temporal, aumento del absentismo, incumplimientos de horario, problemas disciplinarios, aumento de la accidentabilidad, disminución de la productividad, incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado, etc.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

9. EL COMITÉ ARBITRAL.

9.1. Funciones.

El Comité Arbitral es el órgano que recibe la denuncia o solicitud de investigación, decide sobre su tramitación o archivo y, en su caso, lleva a cabo la investigación, elaborando un informe con las conclusiones y propuestas de medidas a adoptar.

9.2. Composición.

El Comité Arbitral estará compuesto por:

- Dos personas empleadas públicas de Diputación Provincial de Jaén. La Presidencia del Comité Arbitral recaerá en una de estas personas.

- Una persona de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención.

- Una persona independiente que ostentará la Secretaría del Comité Arbitral, que actuará con voz pero sin voto, y que deberá tener formación jurídica y en materia de recursos humanos, con perspectiva de género.

- Una persona suplente para cada una de las anteriores.

Las personas integrantes del Comité, individualmente deberán tener formación en materia Psicosocial o Igualdad, de manera que en la composición del conjunto del mismo, quede garantizada la presencia de personas con formación en ambas materias y contenidos. Su composición deberá ser paritaria, no pudiendo estar representado ningún sexo en porcentaje superior al 60%, ni ser inferior al 40% del mismo, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

El nombramiento de las personas que forman parte del Comité Arbitral se realizará mediante resolución de la Diputada o Diputado que ostente las competencias en materia de Recursos Humanos, a propuesta de la Dirección del Área de Recursos Humanos por un período de 2 años, prorrogables por otros 2 más. En caso de vacante, ausencia, enfermedad, abstención, recusación, incompatibilidad, o cualquier otra causa que impida la asistencia de una persona titular a la Comisión, ésta será sustituida por la suplente designada.

A los componentes del Comité Arbitral les será de aplicación lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Publico en cuanto al funcionamiento de órganos colegiados y sobre abstención y recusación. Cuando cualquiera de las partes tenga la condición de afiliada sindical, si el Delegado o Delegada de Prevención miembro del Comité lo fuera de la misma organización sindical que alguna de aquellas, tendrá el deber de abstenerse en aras de garantizar la imparcialidad e independencia del procedimiento. Ello sin perjuicio del derecho de las partes reconocido en este protocolo, a hacerse representar y/o acompañar por un o una representante sindical de su elección, durante la tramitación del mismo.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

9.3. Funcionamiento.

Los miembros del Comité deberán guardar y respetar los principios y garantías de actuación recogidas en el Apartado 6 de este Protocolo. Su incumplimiento dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

Las actuaciones, sesiones, y diligencias que efectúe el Comité, serán documentadas por la Secretaría de la misma, que será la encargada de custodiar toda la documentación. Una vez finalizada la tramitación, el archivo y custodia del expediente completo y original corresponderá al Área de Recursos Humanos.

10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO O CUALQUIER OTRA DISCRIMINACIÓN.

10.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento iniciará con la solicitud de investigación o denuncia, que deberán ser presentadas por escrito en el buzón electrónico comitearbitral@dipujaen.es, habilitado al efecto, y al que única y exclusivamente tendrán acceso los miembros del referido Comité. La denuncia o solicitud deberá expresar la identidad de la persona que la presenta, el relato de los hechos que se ponen en conocimiento del Comité, la identificación de la/s persona/s presuntamente responsable/s, y cuando sea posible, la fecha de su comisión. Para la presentación de la denuncia o solicitud de investigación, podrá utilizarse el modelo que se incluye en el Anexo I.

Estos documentos serán presentados directamente por la persona afectada. En el caso de ser presentados por persona que hubiera sido testigo o tenido constancia de la existencia de una conducta constitutiva de posible acoso, por las personas titulares de los órganos o unidades administrativas donde preste sus servicios la persona presuntamente acosadora y/o acosada, por los Delegados y Delegadas de Prevención, o por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la denuncia o solicitud deberá ser ratificada expresamente por la persona presuntamente afectada.

No serán objeto de consideración las denuncias o solicitudes anónimas ni verbales.

10.2. Valoración inicial.

Recibida la denuncia o solicitud de investigación, el Comité Arbitral abrirá un período de valoración previa o inicial, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. En el plazo máximo de 5 días, deberá decidir entre:

A) Archivo de la denuncia o solicitud de investigación por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento o renuncia de la persona denunciante. No obstante, si de la investigación resultaran indicios de acoso, podrá continuarse de oficio la misma.

- Falta de objeto o desaparición del mismo. Si por el Comité Arbitral se concluye la inexistencia de indicios, su desaparición o la de las causas o circunstancias que motivaron la denuncia o solicitud, se archivará el procedimiento con indicación de los hechos producidos. Si por el contrario se apreciara alguna otra conducta, no constitutiva de acoso,

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

pero sí susceptible de ser calificada como infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente correspondiente.

B) Resolución temprana.

Esta fase consiste en tratar de resolver la situación de acoso de manera temprana. Podrá hacerse directamente entre las partes o a través de una tercera persona que actúe como mediadora entre ellas. Esta persona será designada de mutuo acuerdo por las partes, o a propuesta del Comité Arbitral, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de ambas partes.

Los pactos o acuerdos resultantes de dicha conciliación o mediación interpartes, no podrán ser contrarios al ordenamiento jurídico, ni supondrán alteración de las competencias atribuidas al Comité Arbitral. Las partes, o en su caso, la persona mediadora, deberán comunicar al Comité Arbitral el alcance del acuerdo y su contenido, en el plazo de 5 días desde la consecución del mismo. La actividad mediadora o de conciliación no podrá prolongarse por más de 15 días, prorrogables por otros 15 más, a petición de cualquiera de las partes implicadas.

Si se considera que la solución alcanzada se ha incumplido, no es procedente, se prolonga más allá del plazo establecido, o no ha tenido éxito, cualquiera de las partes podrá acogerse al procedimiento formal de resolución recogido en el siguiente apartado en el que, de acreditarse la situación de acoso, se propondrá la responsabilidad disciplinaria o la solución que corresponda.

C) Resolución formal.

Si a juicio del Comité Arbitral, existieran indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación en el ámbito laboral, se continuará la tramitación del procedimiento orientada a su gestión y resolución mediante pronunciamiento. Se podrán adoptar las medidas provisionales, que de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, se juzguen oportunas si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad. Estas medidas podrán consistir entre otras, en la movilidad de las personas implicadas en el procedimiento, el seguimiento del estado de salud por el personal profesional especializado, etc.

11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO.

11.1. Tramitación.

Los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, se realizarán de oficio por el Comité Arbitral, sin perjuicio del derecho de las partes afectadas a proponer aquellas actuaciones que requieran su intervención.

En cualquier caso, se notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada, a aquella que en su caso ostentare su representación, así como a la persona denunciada. Asimismo se solicitarán al Servicio competente en materia de Prevención los informes relativos a la evaluación del riesgo del puesto de trabajo, incluidos los psicosociales, los antecedentes o cualesquiera otros que se juzguen necesarios para la

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

resolución del caso. Estos informes serán emitidos en el plazo máximo de 10 días.

A la vista de lo anterior, el Comité Arbitral realizará un examen completo de los hechos y argumentos objeto de discrepancia entre ambas partes, llevando a cabo las averiguaciones y actuaciones necesarias, practicando cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Además, podrá solicitar el asesoramiento de personas expertas de cualquier procedencia, incluyendo los Servicios de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales, o cualesquiera otros competentes.

Durante este proceso, todas las personas actuantes e implicadas guardarán absoluta confidencialidad, sigilo y reserva, con pleno respeto a la protección de datos de carácter personal, al encontrarse directamente afectadas la intimidad y honorabilidad de las personas.

En todo caso, la tramitación incluirá una fase de entrevista y declaración de todas las personas implicadas (denunciante, denunciada, representantes, testigos, etc.). Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante, continuando con la persona denunciada, y con los testigos propuestos por las mismas. El Comité podrá grabar dichas entrevistas, recabando previamente el consentimiento. Se garantizará el pleno respeto al principio de contradicción, igualdad e imparcialidad en las mismas.

Las partes tendrán derecho a hacerse representar y/o acompañar por una o un representante sindical o por cualquier otra persona representante de su elección, durante la toma de declaración, así como a lo largo de la tramitación del procedimiento. Asimismo tendrán derecho a conocer el estado del procedimiento.

Los actos que requieran la intervención de las partes implicadas, habrán de practicarse en la forma que resulte más conveniente para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones laborales. Durante la tramitación del procedimiento, podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité Arbitral al redactar su propuesta. Asimismo, el Comité Arbitral podrá solicitar en todo momento a cualquiera de las partes implicadas la presentación de los documentos o información que considere pertinente.

Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho. Cuando el Comité Arbitral no tenga por ciertos los hechos alegados por las partes implicadas, o la naturaleza del procedimiento lo exija, se podrá acordar la apertura de un período de prueba por un máximo de 10 días, prorrogable por otros 10 días, cuando se juzgue necesario. El Comité sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por las partes implicadas, cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias.

Si durante la tramitación del procedimiento ante el Comité Arbitral, las partes decidieran resolver la controversia objeto de la denuncia o solicitud y alcanzar una solución aceptada mutuamente, podrán éstas solicitar en cualquier momento al Comité, la finalización del procedimiento convencionalmente, o la suspensión del mismo hasta que se compruebe la eficacia de las medidas adoptadas, en un plazo que deberá hacerse constar en el acuerdo que alcancen las partes.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

11.2. Propuesta de resolución.

El Comité Arbitral dispondrá de un plazo máximo de 30 días, desde la recepción de la denuncia o solicitud de investigación, para investigar los hechos y formular una propuesta de resolución. En el caso de que el Comité Arbitral no pueda completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá comunicar a las personas implicadas la ampliación del plazo, siendo ésta motivada, por el tiempo mínimo indispensable, y máximo de otros 30 días.

El Comité Arbitral emitirá informe que será elevado a la Diputada o Diputado que ostente las competencias en materia de recursos humanos e incluirá la información siguiente:

- Antecedentes de hecho: identificación de las partes (garantizado la Protección de Datos de Carácter Personal); un resumen de los principales hechos del caso que resulten probados a juicio del Comité Arbitral; de los argumentos planteados por cada una de las personas implicadas, y de las diligencias practicadas ante el Comité Arbitral (intervenciones, alegaciones, práctica de pruebas, medidas provisionales, etc.).

- Propuesta razonada del Comité Arbitral: existencia o no de la conducta constitutiva de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o cualquier otra discriminación en el ámbito laboral; existencia de posibles circunstancias agravantes aplicables al caso; propuesta de incoación de expediente disciplinario. A este respecto, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vincularán a esta Administración.

Se hará constar si la propuesta se adoptó por unanimidad u otra mayoría.

11.3. Resolución.

La Diputada o Diputado con competencias en materia de Recursos Humanos dictará resolución, en el plazo máximo de 5 días desde la remisión de la propuesta del Comité Arbitral, y comunicará su decisión inmediatamente a las personas interesadas.

Cuando la Diputada o Diputado con competencias en materia de recursos humanos resuelva en sentido diferente a la propuesta, motivará el sentido de dicha discrepancia.

12. PROTECCIÓN Y APOYO A LA VÍCTIMA.

Sin perjuicio del derecho a la presunción de inocencia y demás garantías respecto a la persona investigada, se adoptarán medidas de protección atendiendo a las circunstancias individuales de cada caso para que la víctima no sufra consecuencias negativas tras denunciar, comunicar o poner de manifiesto una situación de acoso. La vulnerabilidad de la víctima en el contexto de relaciones jerarquizadas que se dan en la organización, circunstancia habitual en el acoso, se ve agravada ante la denuncia, circunstancia que nunca puede actuar en contra de la propia víctima.

La presunción de inocencia en la persona que haya podido llevar a cabo el acoso no debe entenderse como inacción respecto a la víctima, ni tampoco las medidas de protección adoptadas como culpabilidad. Se trata de dar una respuesta coherente a la situación que genera la denuncia.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

13. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN.

El Comité Arbitral elaborará un informe anual al finalizar el año, sobre las denuncias y solicitudes presentadas por los distintos tipos de acoso o discriminación, los procedimientos que hubieran tenido curso, formas de finalización, actuaciones realizadas, medidas adoptadas, y cualquier otro extremo de interés, incluyendo un balance de la aplicación de este Protocolo.

De dicho informe se dará comunicación al Área de Recursos Humanos, al Comité de Seguridad y Salud, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como al Área de Igualdad y Bienestar Social, y al órgano con competencias en materia de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de esta Diputación, en los casos de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación por razón de sexo.

El presente Protocolo de Prevención y Actuación ante posibles situaciones de Acoso laboral, sexual y por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral entrará en vigor en la fecha de su publicación en los Boletines Oficiales correspondientes, una vez aprobado por el Pleno, después de su consideración por el Comité de Seguridad y Salud. Esta Diputación se compromete a la revisión del funcionamiento de este Protocolo.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

DIPUTACIÓN DE JAÉN

ANEXO 1.- Modelo de denuncia/solicitud de investigación por acoso (señalar lo que proceda).

Datos de la persona solicitante:

Datos personales de la persona afectada:

Datos laborales de la persona afectada (centro de trabajo, puesto de trabajo):

Breve descripción de los hechos:

Documentación que adjunta:

Por todo lo anterior, solicito el inicio del Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral de la Diputación Provincial de Jaén.

En _____a __ de _____de 20___

Fdo. _____

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ ARBITRAL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALQUIER DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

DIPUTACIÓN DE JAÉN

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo dispuesto en Reglamento (UE) 2016/379 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta a sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, así como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa que:

INFORMACIÓN BÁSICA	
RESPONSABLE	Diputación Provincial de Jaén.
LEGITIMACIÓN	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable.
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO	La investigación y resolución de las posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral de esta Diputación.
DESTINATARIOS DE CESIONES O	Salvo las posibles cesiones a los Juzgados y Tribunales, los datos personales recabados no se cederán a terceros. No se prevén transferencias internacionales de datos.
DERECHOS	En cualquier momento el interesado podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de su tratamiento, oposición y portabilidad de sus datos mediante la presentación de escrito en el Registro Electrónico General o través de la dirección dpd@dipujaen.es
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos a continuación.

INFORMACIÓN ADICIONAL	
RESPONSABLE	El responsable del tratamiento es la Diputación Provincial de Jaén, Plaza de San Francisco s/n 23071, Jaén, siendo el representante su Presidente. Conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016, se ha designado a la Secretaría General de la Corporación, como Delegado de Protección de Datos. Para el ejercicio de los derechos previstos en el mismo, podrá contactar a través de la dirección de correo electrónico: dpd@dipujaen.es (esta dirección de correo electrónico estará disponible, exclusivamente, para consultas relacionadas con la protección de datos).
LEGITIMACIÓN	El tratamiento está legitimado por el artículo 6.1.c) RGPD "el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento", la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no estando prevista su cesión o comunicación a terceros.
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO	La investigación y resolución de las posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral de la Diputación Provincial de Jaén, dentro del ámbito del presente Protocolo. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y documentación.
DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS	Salvo las posibles cesiones a los Juzgados y Tribunales, los datos personales recabados no se cederán a terceros, siendo utilizados únicamente para los fines descritos. No se prevén transferencias internacionales de datos.
DERECHOS	Los interesados podrán ejercer, directamente o por medio de representante, y en cualquier momento, mediante presentación de un escrito o solicitud en el Registro Electrónico General de Diputación, o en la dirección electrónica

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

DIPUTACIÓN DE JAÉN

	dpd@dipujaen.es, sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad, oposición o limitación de su tratamiento, previstos en los artículos 12 a 18 LOPD, y 15 a 22 RGPD, y que a continuación se indican: -Derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están o no tratando datos personales que le conciernen y, en tal caso derecho de acceso a los mismos y, a la siguiente información: los fines del tratamiento, categorías de datos personales que se traten y de las posibles comunicaciones de datos y sus destinatarios. De ser posible, ser informado del plazo de conservación de sus datos. De no ser posible, los criterios para determinar este plazo. - Derecho a obtener sin dilación indebida la rectificación de los datos personales inexactos que le conciernan y, en caso de ser incompletos a que se completen, inclusive mediante una declaración adicional. -Derecho de supresión de los datos personales sin dilación indebida en los supuestos contemplados en el artículo 17, salvo las excepciones recogidas en el mismo. - Derecho a la limitación del tratamiento, que comprende: El derecho a solicitar la suspensión del tratamiento cuando; 1. Se impugne la exactitud de los datos, mientras se verifica dicha exactitud por el responsable. 2. El interesado ha ejercitado su derecho de oposición, mientras se verifica si los motivos legítimos del responsable prevalecen sobre el afectado. El derecho a solicitar la conservación de los datos personales cuando; 1. El tratamiento sea ilícito y el afectado se oponga a la supresión de sus datos y solicite en su lugar la limitación de su uso. 2. El responsable ya no necesita los datos para los fines del tratamiento pero el afectado si los necesita para la formulación, ejercicio o defensa de reclamaciones. - Derecho a la portabilidad de sus datos, es decir, derecho a recibir los datos personales que le incumban y que haya facilitado al responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica y, a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que pueda impedirlo el responsable al que se los hubiera facilitado en los casos que dispone el artículo 20, siempre y cuando no afecte negativamente a los derechos y libertades de otros. - Derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular y personal, a que datos personales que le conciernan sean objeto de tratamiento salvo que se acredite un interés legítimo o, sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones. Derecho a oponerse al tratamiento cuando este tenga por objeto la mercadotecnia directa. Recibida la solicitud de cualquiera de las actuaciones anteriores, la Diputación de Jaén responderá en el plazo de un mes a partir de la recepción de la misma. No obstante, dicho plazo podrá ampliarse otros dos meses en caso necesario, teniendo en cuenta la complejidad y el número de solicitudes. En este caso, se informará al ciudadano de la citada prórroga en el plazo de un mes a partir de la recepción de la solicitud, indicando los motivos de la dilación. Si el ciudadano presentase la solicitud por medios electrónicos, la información se facilitará por medios electrónicos cuando sea posible, a menos que este solicite que se facilite por otro medio. En caso de considerar vulnerado su derecho a la protección de datos personales, podrá interponer una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jaén, 9 de junio de 2021.- La Diputada Delegada del Área de Recursos Humanos (P. D. Resol. nº 775 de 17-07-19), Pilar Parra Ruiz.

cve: BOP-2021-2724
Verificable en https://bop.dipujaen.es