ARZOBISPADO DE GRANADA
Secretaría General
Fecha: 23-2-2026
Número: 237
SALIDA

ARZOBISPADO
GRANADA

PROTOCOLO INTEGRAL DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE ACOSO EN EL ÁMBITO ORGANIZATIVO Y LABORAL

(Integrado en el Sistema de Cumplimiento Normativo del Arzobispado de Granada)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La dignidad de la persona humana constituye fundamento del orden jurídico civil conforme al artículo 10 de la Constitución Española y del ordenamiento canónico conforme al canon 220 del Código de Derecho Canónico, que reconoce el derecho a la buena fama y a la intimidad.

El Arzobispado de Granada, en coherencia con su misión institucional y en cumplimiento de sus obligaciones legales como empleador y como entidad organizativa, asume el compromiso firme de garantizar un entorno libre de acoso, discriminación, abuso de autoridad y cualquier forma de violencia psicológica o sexual.

El presente Protocolo se aprueba en desarrollo de:

- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007.
- Real Decreto 901/2020.
- Ley 15/2022.
- Ley 31/1995.
- Ley 2/2023.
- Reglamento (UE) 2016/679.
- Ley Orgánica 3/2018.
- Decreto General de la CEE en protección de datos.
- Código de Derecho Canónico.

Forma parte integrante del Sistema de Cumplimiento Normativo del Arzobispado.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Regular la prevención, detección, tramitación, investigación y resolución de todas las formas de acoso que puedan producirse en el ámbito organizativo de la Curia diocesana y organismos directamente dependientes.

Artículo 2. Ámbito subjetivo

El Protocolo será de aplicación a:

a) Personal laboral.
b) Directivos y responsables organizativos.
c) Personal de entidades dependientes.
d) Personal externo que preste servicios en dependencias diocesanas.
e) Voluntariado con funciones organizativas.
f) Clérigos cuando ejerzan funciones de gobierno, administración o gestión dentro de la estructura organizativa.

La aplicación a clérigos no implica reconocimiento de relación laboral ni altera su régimen canónico. Cuando los hechos afecten a clérigos y pudieran constituir infracción canónica, se actuará conforme al presente Protocolo sin perjuicio de dar traslado a la autoridad eclesiástica competente conforme al Derecho Canónico.

Artículo 3. Principios rectores

El procedimiento se regirá por los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, derecho de defensa, confidencialidad, protección frente a represalias, buena fe y respeto a la buena fama conforme al canon 220 del Código de Derecho Canónico.

La mera presentación de una comunicación no implica veracidad automática de los hechos. La interpretación y aplicación del presente Protocolo se realizará conforme a la normativa laboral vigente y a la jurisprudencia aplicable.

Artículo 4. Integración preventiva

El acoso se integra como riesgo psicosocial conforme al artículo 14 de la Ley 31/1995.

Cuando se constate su existencia, se realizará, cuando proceda, evaluación específica del riesgo psicosocial en el área afectada, en coordinación con el Servicio de Prevención, se adoptarán medidas organizativas correctoras y se reforzarán medidas preventivas si procede.

TÍTULO II DEFINICIONES

Artículo 5. Concepto general de acoso

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por acoso toda conducta no deseada, realizada en el ámbito organizativo o con conexión funcional con el mismo, que tenga

por objeto o produzca objetivamente el efecto de vulnerar la dignidad de la persona y de generar un entorno intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo.

La valoración se realizará atendiendo a criterios objetivos, al contexto y a la proporcionalidad, sin que resulte necesaria la acreditación de daño clínico.

Artículo 6. Acoso laboral o moral

Conducta sistemática, reiterada o prolongada que, mediante hostigamiento continuado, aislamiento, descrédito profesional, asignación de tareas humillantes o presión indebida, produzca o sea idónea para producir deterioro relevante en la integridad psicosocial o condiciones laborales.

No se exige daño clínico acreditado.

No constituyen acoso:

- Conflictos laborales puntuales.
- Exigencias razonables.
- Decisiones organizativas justificadas.
- Ejercicio legítimo del art. 20 ET.

Artículo 7. Acoso sexual

Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no consentida que atente contra la dignidad.

Puede apreciarse por acto único grave.

Incluye chantaje sexual, entorno intimidatorio y contacto físico no consentido.

Artículo 8. Acoso por razón de sexo

Conducta basada en sexo, embarazo, maternidad o roles de género que genere entorno hostil.

Artículo 9. Acoso discriminatorio

Conducta basada en circunstancias protegidas por Ley 15/2022.

Cuando la persona denunciante aporte indicios razonables de discriminación, corresponderá a la persona denunciada justificar que su actuación fue objetiva y ajena a cualquier discriminación. Esto no implica presunción automática de culpabilidad.

Artículo 10. Ciberacoso

Se entiende por ciberacoso toda conducta constitutiva de acoso realizada mediante medios electrónicos o digitales (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, plataformas colaborativas u otros medios análogos), cuando tenga lugar en el contexto de la relación organizativa o con ocasión de la misma.

La utilización de medios personales no excluye la aplicación del presente Protocolo cuando exista conexión funcional con el entorno organizativo.

Artículo 11. Abuso de autoridad

Uso arbitrario o desproporcionado del poder jerárquico con finalidad intimidatoria o degradante.

TÍTULO III COMUNICACIONES Y ADMISIÓN

Artículo 12. Vías de comunicación

Las comunicaciones podrán realizarse:

- A través del Sistema Interno de Información.
- Mediante escrito formal.
- Ante el Órgano de Cumplimiento Normativo o ante la persona o unidad expresamente designada para la recepción de comunicaciones.

Podrán efectuarse de forma identificada o anónima.

Cuando se utilice el Canal Interno, se aplicarán las garantías y plazos de la Ley 2/2023.

Artículo 13. Comunicaciones anónimas

El anonimato está permitido.

No podrá exigirse identificación posterior.

Si no existen datos verificables suficientes, podrá archivarse motivadamente. El archivo no impedirá la reapertura del expediente si con posterioridad se aportan nuevos elementos o indicios relevantes.

Artículo 14. Admisión

En cinco días laborables se decidirá motivadamente sobre la admisión. La decisión de inadmisión será notificada a la persona comunicante, cuando haya facilitado datos de contacto.

La inadmisión solo podrá acordarse cuando:
a) Los hechos carezcan manifiestamente de fundamento.
b) No guarden relación con el ámbito de aplicación del Protocolo.
c) Existan datos insuficientes que no puedan ser subsanados.
d) Los hechos hayan sido ya investigados y resueltos, sin aportación de nuevos indicios.

El transcurso del plazo sin resolución expresa no implicará la admisión automática de la comunicación, debiendo dictarse resolución motivada en todo caso.

TÍTULO IV INSTRUCCIÓN Y PROCEDIMIENTO

Artículo 15. Instructor externo

La investigación corresponderá a profesional externo independiente designado por resolución expresa. Se formalizará contrato y encargo de tratamiento conforme al RGPD.

Podrá plantearse recusación por conflicto de intereses.

La designación corresponderá al órgano competente en materia de cumplimiento normativo, mediante resolución escrita que garantice su independencia funcional. El instructor actuará con plena autonomía técnica en la práctica de diligencias y en la elaboración del informe final.

Artículo 16. Cómputo y prórroga de plazos

1. Los plazos previstos en el presente Protocolo se computarán en días hábiles, excluyéndose sábados, domingos y festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, salvo que expresamente se disponga otra cosa.
2. Los plazos podrán prorrogarse por una sola vez y por un período máximo equivalente al inicialmente previsto, mediante resolución motivada del Instructor, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
   a) Complejidad objetiva de los hechos.
   b) Pluralidad de personas implicadas.
   c) Necesidad de practicar diligencias adicionales esenciales.
   d) Dificultad objetiva en la obtención de pruebas.
   e) Coincidencia con periodos vacacionales o ausencia justificada de personas clave.
3. La prórroga deberá acordarse antes del vencimiento del plazo inicial y será notificada a las partes cuando sea posible.

Artículo 17. Investigación

La duración máxima de la fase de investigación será de veinte días hábiles, pudiendo prorrogarse conforme al artículo 16 del presente Protocolo.

Se garantizará:

- Comunicación detallada de los hechos imputados al denunciado, con indicación suficiente para garantizar su derecho de defensa.
- Concesión de un plazo no inferior a cinco días hábiles para formular alegaciones y proponer prueba.
- Práctica de las pruebas admitidas.
- Confidencialidad.
- Las actuaciones practicadas quedarán documentadas en el correspondiente expediente, garantizando su trazabilidad.

Artículo 18. Medidas provisionales

Podrán adoptarse medidas temporales y proporcionales sin carácter sancionador. Las medidas provisionales deberán ser motivadas por escrito, tendrán carácter estrictamente temporal y serán revisadas cuando desaparezcan las circunstancias que las justificaron.

Las medidas provisionales no podrán suponer anticipación de sanción ni vulneración del derecho de defensa y deberán respetar el principio de proporcionalidad.

Contra las medidas provisionales podrá formularse oposición motivada en el plazo de tres días hábiles desde su notificación, que será resuelta de forma expresa por el órgano competente en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Artículo 19. Informe final

El informe final deberá contener, al menos, la exposición de los hechos acreditados y no acreditados, la valoración motivada de la prueba practicada, la calificación jurídica de los hechos y, en su caso, la propuesta de resolución y las medidas organizativas adicionales que se estimen procedentes.

Artículo 20. Resolución

Se dictará resolución motivada tras audiencia. La resolución deberá contener la valoración expresa de la prueba practicada y la fundamentación jurídica correspondiente.

El plazo máximo para dictar resolución será de cuarenta y cinco días hábiles desde la admisión a trámite.

La resolución pondrá fin a la vía interna.

Artículo 21. Seguimiento

Se realizará seguimiento posterior para verificar ausencia de represalias y restauración del entorno.

TÍTULO V RÉGIMEN JURÍDICO COMPLEMENTARIO

Artículo 22. Régimen probatorio

La prueba se valorará conforme a criterios de racionalidad, objetividad y sana crítica. No serán admitidas ni valoradas pruebas obtenidas con vulneración de derechos fundamentales.

En supuestos de discriminación, la inversión de la carga probatoria operará conforme a la normativa vigente cuando existan indicios razonables. La existencia de indicios razonables no supone presunción automática de culpabilidad, sino la obligación de justificar objetivamente la actuación cuestionada.

Se admitirán todos los medios de prueba válidos en Derecho, incluidos documentos, declaraciones testificales, medios electrónicos y periciales.

Artículo 23. Régimen disciplinario

Cuando los hechos acreditados constituyan infracción laboral, la imposición de sanciones se realizará conforme al Estatuto de los Trabajadores, al convenio colectivo aplicable y al régimen disciplinario interno vigente.

Cuando afecten a clérigos, se actuará sin perjuicio de las actuaciones canónicas que correspondan conforme al Derecho Canónico.

El presente Protocolo no sustituye el régimen disciplinario, sino que constituye el cauce procedimental para la investigación de los hechos.

Artículo 24. Protección de Datos

Los datos personales tratados en el marco del presente Protocolo serán tratados por el Arzobispado de Granada en su condición de responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar la comunicación recibida, tramitar el procedimiento de investigación y, en su caso, adoptar las medidas correspondientes.

El tratamiento se realizará conforme al Reglamento (UE) 2016/679, a la Ley Orgánica 3/2018, a la Ley 2/2023 y al Decreto General de la Conferencia Episcopal Española en materia de protección de datos.

El acceso a la información quedará estrictamente limitado a las personas autorizadas, quedando sujeto a deber reforzado de confidencialidad y a registro de accesos cuando proceda.

El ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación podrá ser restringido conforme al artículo 23 del Reglamento (UE) 2016/679 cuando resulte necesario para garantizar la eficacia de la investigación, la protección de los derechos de terceros o la integridad del procedimiento.

Los datos serán conservados durante el tiempo imprescindible para la tramitación del expediente y, posteriormente, durante los plazos legalmente exigibles. En el caso de comunicaciones presentadas a través del Sistema Interno de Información, se aplicarán los plazos de conservación previstos en la Ley 2/2023.

En todo lo no previsto expresamente en el presente artículo, será de aplicación el Protocolo de Protección de Datos del Arzobispado.

Artículo 25. Prohibición de Represalias

Queda prohibida cualquier represalia directa o indirecta. Cualquier medida adoptada en represalia podrá ser declarada nula y dará lugar a las responsabilidades correspondientes.

Las denuncias falsas o de mala fe podrán generar responsabilidades disciplinarias.

La carga de acreditar que una medida adoptada con posterioridad a la comunicación no constituye represalia corresponderá a quien la haya adoptado cuando existan indicios razonables de tal circunstancia, conforme a la Ley 2/2023.

Artículo 26. Coordinación con Autoridades

La tramitación interna no impide acudir a Inspección de Trabajo, autoridad judicial o Ministerio Fiscal.

Artículo 27. Revisión

El presente Protocolo será objeto de revisión al menos cada dos años o cuando se produzcan modificaciones normativas relevantes que afecten a su contenido.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

Interpretación y Supletoriedad

El presente Protocolo se interpretará conforme a la normativa laboral vigente, la Ley Orgánica 3/2007, la Ley 15/2022, la Ley 2/2023, la normativa de prevención de riesgos laborales, el Reglamento (UE) 2016/679, la Ley Orgánica 3/2018 y los principios de dignidad de la persona reconocidos en el ordenamiento canónico.

En lo no previsto expresamente, serán de aplicación supletoria las normas laborales y administrativas vigentes.

ANEXO I

FORMULARIO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO

Número de expediente: _____

1. Modalidad de comunicación

☐ Comunicación identificada
☐ Comunicación anónima

(La comunicación podrá realizarse de forma anónima conforme a la Ley 2/2023. La identificación no es obligatoria.)

---

2. Datos de la persona comunicante (solo en caso de comunicación identificada)

Nombre y apellidos: _____
DNI/NIE: _____
Cargo o vinculación con el Arzobispado: _____
Teléfono de contacto: _____
Correo electrónico: _____

---

3. Persona o personas afectadas por la comunicación

Nombre y apellidos: _____
Cargo o función: _____

---

4. Descripción detallada de los hechos

(Indicar fechas aproximadas, lugares, circunstancias, posibles testigos y cualquier dato relevante)

_____
_____
_____
_____
_____

5. Tipo de conducta comunicada

☐ Acoso laboral o moral
☐ Acoso sexual
☐ Acoso por razón de sexo
☐ Acoso discriminatorio

☐ Ciberacoso
☐ Abuso de autoridad
☐ Otro (especificar): _____

---

6. Pruebas o indicios disponibles

☐ Documentación escrita
☐ Correos electrónicos / mensajes
☐ Testigos
☐ Grabaciones
☐ Otros (especificar): _____

Descripción:

---

7. Declaración de buena fe

Declaro que la presente comunicación se formula de buena fe y con fundamento razonable en los hechos descritos, siendo consciente de que la formulación de denuncias falsas o de mala fe podrá dar lugar a responsabilidades disciplinarias, civiles o penales.

Firma (solo en caso de comunicación identificada):

Fecha: _____

---

8. Información básica sobre protección de datos

Los datos personales serán tratados por el Arzobispado de Granada con la finalidad de gestionar la comunicación y, en su caso, tramitar el procedimiento correspondiente, conforme al RGPD, LOPDGDD y Ley 2/2023.

El acceso a la información estará limitado a las personas autorizadas.
Podrán ejercerse derechos en los términos previstos legalmente, pudiendo limitarse conforme al artículo 23 del RGPD cuando resulte necesario para salvaguardar la investigación.

ANEXO II

ACTA DE AUDIENCIA EN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

En Granada, a ___ de _____ de 20___

Ante el Instructor designado en el marco del Protocolo Integral de Prevención y Actuación frente al Acoso, comparece:

Nombre y apellidos: _____
DNI/NIE: _____
Cargo o vinculación: _____

En calidad de:
☐ Persona denunciante
☐ Persona denunciada
☐ Testigo

Información previa
Se informa a la persona compareciente:

- De la naturaleza del procedimiento en curso.
- De su derecho a formular alegaciones.
- De su derecho a proponer prueba.
- De su derecho a asistencia letrada.
- Del deber de confidencialidad respecto de lo tratado.

La persona compareciente manifiesta comprender sus derechos.

Se advierte que la declaración se presta voluntariamente y será incorporada al expediente.

Declaración

(Se transcribe íntegramente la declaración)

_____
_____
_____
_____
_____

Leída la presente acta, se ratifica y firma.

Firma compareciente: _____

Firma Instructor: _____

Fecha: _____

ANEXO III

Número de expediente: _____

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

Instructor: _____
Fecha: _____

1. Antecedentes

Descripción de la comunicación recibida y fecha de admisión.

2. Actuaciones practicadas

- Entrevistas realizadas
- Documentación analizada
- Pruebas practicadas
- Otras diligencias

3. Hechos acreditados

(Exposición clara y motivada)

4. Hechos no acreditados

5. Valoración probatoria

Análisis motivado de la prueba practicada conforme a criterios de racionalidad y objetividad.

En su caso, aplicación del régimen de inversión de la carga probatoria cuando existan indicios razonables de discriminación.

6. Calificación jurídica

Determinación de si los hechos constituyen o no acoso conforme al Protocolo.

7. Propuesta de resolución

☐ Archivo
☐ Amonestación
☐ Sanción disciplinaria
☐ Otras medidas

8. Medidas organizativas preventivas adicionales

(En su caso, evaluación psicosocial, reorganización, formación, etc.)

Firma Instructor:

ANEXO IV

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, _____, con DNI/NIE _____, en el marco del procedimiento de investigación regulado en el Protocolo Integral de Prevención y Actuación frente al Acoso del Arzobispado de Granada,

ME COMPROMETO

A guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre toda la información, documentación y datos personales a los que tenga acceso en el curso del procedimiento.

Soy consciente de que la revelación indebida de dicha información podrá dar lugar a responsabilidades disciplinarias, civiles o penales.

Firma: _____

Fecha: _____