



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2013, de la Gerencia, por la que se ejecuta el Acuerdo Normativo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se establece el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Extremadura. (2013060621)

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 100 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura, aprobados por Decreto 65/2003, de 8 de mayo (DOE Extraordinario núm. 3, de 23 de mayo) y modificados por Decreto 190/2010, de 1 de octubre (DOE n.º 194, de 7 octubre), se ejecuta el acuerdo normativo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 10 de abril de 2013, por el que se establece el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Extremadura, y que se recoge como Anexo a la presente resolución.

Badajoz, a 11 de abril de 2013.

El Gerente,
LUCIANO CORDERO SAAVEDRA

ANEXO

ACUERDO NORMATIVO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

I. PREÁMBULO

La Constitución Española consagra principios fundamentales que desde el respeto que merece la dignidad de la persona, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, proscriben toda discriminación o trato inhumano o degradante.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del Código Penal producida por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Prosigue aclarando que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas".

Igualmente, en el ámbito europeo, son variadas las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que puede destacarse la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.



En este contexto, hay que traer igualmente a colación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que determina con énfasis el derecho de todo trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone, en definitiva, que resulte necesario articular el procedimiento que debe seguirse en el entorno laboral para hacer frente y erradicar conductas de acoso en el trabajo, en cualesquiera de los tipos en que pueda presentarse, como medida efectiva de acción preventiva.

Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, vino a recoger, en su artículo 95, punto 2, la tipificación como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (letra o).

Finalmente hay que traer a colación la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, y que verdaderamente constituye un modelo normativo precursor de acciones efectivas que deben servir de modelo para las restantes Administraciones Públicas que convengan igualmente la necesidad de establecer un cauce adecuado para prevenir el riesgo que para la persona puede suponer estar sometido a vejaciones o humillaciones producidas por lo que se califica de acoso laboral.

Con arreglo a todo ello, planteada la conveniencia de diseñar el protocolo a seguir frente al acoso laboral, y a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura ha determinado el protocolo que se desarrolla a continuación, y que se somete a la aprobación del Consejo de Gobierno de la Universidad para que adquiera naturaleza jurídica normativa, vinculando a todos los empleados públicos de la Universidad de Extremadura.

II. OBJETO, ALCANCE Y DEFINICIONES

2.1. Objeto y alcance.

El objeto general del presente protocolo es establecer un marco de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en el ámbito de la Universidad de Extremadura.

Como objetivos específicos se pretende:

- a) Focalizar la actuación de la Universidad de Extremadura en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
- b) Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos. De esta manera, se minimizan los daños hacia las personas y organización.

2.2. Definición de acoso laboral.

La expresión acoso laboral suele referirse a lo que en términos algo más concretos se conoce como "acoso moral o psicológico en el trabajo". A este tipo de acoso se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio, como la "violencia psicoló-

gica en el trabajo”, en el que se pueden incluir también conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo y con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2010 referida en el preámbulo, se considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han incluido en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero no reiteradas y prolongadas en el tiempo.
- Las auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas, deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de la Administración, pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, pueden hacerse crónicas y evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Las conductas de acoso que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, por sus características no constituyan comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el Anexo I se incluye una relación de conductas “típicas” de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Primera fase.

3.1.1. Iniciación del procedimiento:

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito —que en este modelo de protocolo denominaremos “denuncia”— aportado por cualquiera de las siguientes personas:

- a) La persona presuntamente acosada o su representante legal.
- b) Los delegados de prevención, los representantes de los empleados y/o los delegados sindicales en el ámbito de la Universidad de Extremadura.
- c) Las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) Cualquier empleado de la Universidad que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral.

Cuando el denunciante no sea la persona afectada, quien asume la responsabilidad en la iniciación del procedimiento estará obligada a corroborar el caso y, una vez cumplido ello, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el Anexo II se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la página web de la Universidad de Extremadura (Gerencia).

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Extremadura, que será el órgano que asume la responsabilidad para su recepción y tramitación.

Con el fin de preservar los distintos intereses que concurren en este procedimiento especial, el escrito o comunicación de denuncia se presentará directamente en el registro propio existente en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio de ello, y si así fuera la voluntad de quién propiciara el proceso, podrá presentarse en el Registro General de la Universidad de Extremadura (Palacio de La Generala, Plaza de Caldereros, n.º 2, 10003 Cáceres; avda. de Elvas, s/n., 06006 Badajoz) o en los registros de los Centros Universitarios de Mérida y Plasencia, o en la forma establecida en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Este órgano realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, decidiendo:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este procedimiento.

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este procedimiento.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad cautelar de estas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Los responsables de las distintas estructuras organizativas de la Universidad que fueran requeridos en el procedimiento para asesorar en la valoración del caso concreto de que se trate deberán prestar la colaboración debida. La negativa o impedimento será puesta en conocimiento inmediato del Rector de la Universidad a los efectos de exigir las responsabilidades que deriven del régimen disciplinario aplicable.

La decisión final que resulte procedente en este trámite deberá adoptarse en el plazo máximo de cinco días hábiles desde que se presentó oficialmente la denuncia o tuviera entrada en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

3.1.2. Indagación y valoración inicial:

Si el órgano referido considera procedente iniciar la tramitación, comenzará el proceso de indagación y valoración inicial mediante la emisión de informe del Servicio de Prevención de la Universidad de Extremadura y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso:

- a) El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si se considera la conveniencia para ello, asesorará en la emisión del informe un especialista en el área de la Psicología laboral aplicada.
- b) En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados —denunciante y denunciado— y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Para la realización de la entrevista podrá acudir a la participación de personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ella, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado de prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida emitirá un informe global de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se de-

riven de la misma, que elevará a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud, acompañado de las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días hábiles desde que se inició la indagación.

3.1.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial:

A la vista del informe de valoración inicial, la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud deberá actuar en consecuencia, pudiendo optar motivadamente por alguna de las siguientes alternativas, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción del informe global emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

- A) Archivo de la denuncia, por concurrir alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso laboral y tipificada en la normativa existente, se propondrá al Rector de la Universidad la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, —por ejemplo, de “maltrato psicológico”, pero no acoso laboral—, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
 - C.1. Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.
 - C.2. Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- D) Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el titular de la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud solicitará del Rector de la Universidad la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y propondrá igualmente, si procede, medidas correctoras de la situación como las contempladas en la diferente legislación nacional referenciada en el apartado VI de esta normativa (Documentación de Referencia).
- E) Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada,

se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "Comité Asesor para situaciones de acoso", constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

3.2. Segunda fase.

3.2.1. Constitución de un Comité Asesor:

La aceptación del informe inicial por parte de la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles computados desde la resolución de presunción, en los términos establecidos en el Anexo III.

En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.2. Investigación:

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días hábiles.

Las distintas unidades y órganos de la Universidad tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3. Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor:

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Extremadura que, en el plazo de quince días hábiles, podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se puede proponer la aplicación de medidas que mejoren la situación existente.

- Proponer al Rector la necesidad de incoar un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si proceden, medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud podrá proponer al Rector la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.4. Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar instar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

IV. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que se plantea a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral:

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el factor que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales en general. Este diseño debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada órgano o unidad sean los más adecuados de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la UEx).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UEx será el encargado de proponer y promover en la Universidad las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

5.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación:

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario igualmente desarrollar estrategias preventivas específicas que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Universidad, con la intervención de su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, debe promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos adecuados para la identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas "obligatorias" y de conductas "prohibidas", tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad de Extremadura en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Universidad de Extremadura, de forma transversal, en toda la formación continua.



- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

V. CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por

tanto, habrá comunicación recíproca del caso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Las garantías que debe cumplir el procedimiento son las siguientes:

- 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. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento 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.
- Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el órgano o unidad afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- 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 actuado de buena fe.

VI. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Constitución Española, especialmente los arts. 14, 15, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que señala, en su preámbulo XI, que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- Capítulo 02.2 del Manual de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Extremadura.

VII. ANEXOS

ANEXO I

Listado de referencia de conductas típicas que son, o no son, acoso laboral*:

A) Conductas consideradas como acoso laboral.

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (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.

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.

* *Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.*



ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

A LA JEFATURA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D/D^a.....
 Con domicilio a efectos de notificaciones en (dirección, localidad):

EXPONE:

Su deseo de presentar ante esa Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales los hechos oportunos que determinen la puesta en marcha de las actuaciones contenidas en el Protocolo frente al acoso laboral, acordado por el Comité de Seguridad y Salud y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.

En este orden,

SOLICITO el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso laboral.

Localidad y Fecha.....

Firmado:.....

ANEXO III

COMITÉ ASESOR

1. Composición:

- Un/a representante de la UEx nombrado por el Rector.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un/a Delegado/a de Prevención.
- Un/a experto/a designado/a al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del grupo serán designados por la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud (a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención y siguiendo el nombramiento del Rector en el primer caso).

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor. Se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Composición del grupo/Comité Asesor.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.

VIII. ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo de actuación entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.