



Procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso moral en el trabajo

(Aprobado por el Consejo de Gobierno
en su sesión ordinaria nº 27, 30 de abril de 2013)



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS CONFLICTOS VINCULADOS A SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

(Aprobado por el Consejo de Gobierno el 30/04/2013 y por el
Comité de Seguridad y Salud 13/11/12)

ÍNDICE

1. Principios de actuación
2. Política de empresa
3. Objeto
4. Definiciones
5. Alcance
6. Ámbito de aplicación
7. Normativa aplicable
8. Procedimiento
9. Garantías del trabajador
10. Seguimiento y control

1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Conforme a las estadísticas oficiales de las instituciones comunitarias y nacionales, dentro de los riesgos profesionales de origen psicosocial con más incidencia en el seno del empleo público está la violencia psíquica y, más particularmente, el acoso moral en los lugares de trabajo. Por tanto, este tipo de situaciones negativas no sólo impiden el respeto debido a derechos fundamentales, como la dignidad y la integridad de las personas, sino también su seguridad y su salud. Por eso, la Universidad de Jaén, reafirmando su compromiso con los más altos valores de convivencia de un orden civilizado, declara que rechaza con toda energía cualquier forma y modalidad de acoso laboral. En garantía de ese compromiso obliga tanto a promover el establecimiento de una cultura organizativa basada en normas y valores libre de estas conductas, cuanto a dotarse de los recursos y procedimiento que permitan, en el marco más global de su actividad preventiva de riesgos profesionales, detectar precozmente y erradicar, en su caso, estas conductas, adoptando las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso moral en el trabajo, a implantar en la Universidad de Jaén de acuerdo a sus propias características. Procedimiento que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un procedimiento que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

2. POLÍTICA DE EMPRESA

- La Universidad de Jaén declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado.
- La Universidad de Jaén garantizará a todos los trabajadores un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, cualquiera que sea la modalidad que éste asuma.
- Asimismo, la Universidad de Jaén se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

3. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL RIESGO DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en la Universidad de Jaén ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de conflicto vinculado a una situación de acoso moral para las personas que presten servicios en la Universidad que derive de comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantengan un vínculo con la institución universitaria y, en consecuencia, estén bajo su control organizativo y de dirección.

Con este protocolo se pretende establecer un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a acoso moral.

4. DEFINICIONES

A día de hoy no existe un único concepto de acoso moral en el trabajo, por cuanto están disponibles diversas definiciones, técnicas, legales y jurisprudenciales. Unas tienen un carácter más extensivo y otras más restrictivo. La Universidad de Jaén, en aras de la mayor



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

eficacia de su política preventiva de este riesgo psicosocial, toma como punto de partida un concepto netamente preventivo y siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria y del INSHT, entiende por acoso, con carácter general,

“toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo –acoso “horizontal”- ya por superiores – acoso vertical descendente –, o personas sujetas a su dependencia (acoso vertical ascendente)-“.

Asimismo, y siempre con ese enfoque preventivo predominante de este procedimiento, incluye dentro del protocolo de actuación cualquier situación de **Violencia psicológica en la Universidad**. Aunque en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo reconocido internacionalmente sobre la definición de violencia, la Universidad de Jaén, tomando como punto de partida la definición propuesta por la Comisión Europea, entiende por violencia psicológica,

" Todo incidente en el que se abusa, amenaza o agrede a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud".

5. ALCANCE SUBJETIVO O ÁMBITO PERSONAL

El procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que presten servicios en la Universidad de Jaén. En particular, será de aplicación a:

- a) los miembros del profesorado, funcionario y laboral;
- b) los miembros del Personal de Administración y Servicios, funcionario y laboral;
- c) todo trabajador de empresas contratadas por la Universidad de Jaén que lo haga en las dependencias de la misma, si bien en el marco de la debida coordinación con las empresas empleadoras;
- d) becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Jaén.



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6. ÁMBITO ORGANIZATIVO Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN

Este procedimiento será aplicable en cualesquiera centros y lugares de trabajo correspondientes a la Universidad de Jaén.

7. NORMATIVA APLICABLE

Sin perjuicio del tratamiento protector que cabe otorgar a los comportamientos de acoso en el trabajo desde diferentes ámbitos jurídicos, en particular en el artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público, este protocolo o norma de autorregulación se enmarca plenamente en el cumplimiento de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, LPRL (arts.14-16). Igualmente tiene como referencia el Acuerdo Comunitario sobre Acoso y Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007, y publicado en el BOE el 14 de Enero de 2008.

8. PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento interno, rápido, eficaz y sencillo a través del cual las eventuales víctimas de acoso puedan denunciar este tipo de comportamientos.

1. Inicio del procedimiento

¿Cómo?

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud individual de la persona denunciante. Esta se realizará por escrito y deberá contener como mínimo:

- El nombre del demandante y datos sobre su ubicación
- Tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso
- Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.

¿A quién?

- Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén. Será el que verá y tramitará en primera instancia las denuncias sobre acoso laboral, desarrollando las actuaciones asignadas en este protocolo a dicho servicio.



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

2. Componentes de la comisión

La comisión estará integrada por un equipo imparcial de 4 personas:

- El Gerente o el Vicerrector de Ordenación académica, en función de la procedencia de la solicitud de intervención (PAS o PDI).
- Un miembro de la parte social del Comité de Seguridad y Salud (PAS o PDI) en función de la procedencia de la solicitud de intervención (PAS o PDI). Su elección se realizará por un periodo de 1 año y se prorrogará automáticamente. En cualquier caso siempre estará a disposición de la Comisión una persona designada.
- Asesor: Experto Interno o Externo de la Universidad aprobado por el Comité de Seguridad y Salud.
- Un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicocociología.

A los componentes de la comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación.

3. Indagación y valoración inicial

Se trata de una fase informal dirigida a indagaciones básicas y ensayo de soluciones de inmediato. Para ver qué tipo de situación es y si se puede llegar a un acuerdo, si existe alguna forma de mediación o se resuelve con la sola intervención del órgano responsable.

El Técnico de SPRL, especialista en la materia (en los casos de acoso moral) realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con el fin de decidir en el plazo de 5 días:

- No continuar con la tramitación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, elevando dicha decisión al Comité de Seguridad y Salud y a las partes implicadas para su conocimiento.
- Intervención de un mediador, que proporcionará pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelvan a producir en el futuro. Se pretende la resolución de conflictos y/o denuncias de acoso moral en el trabajo de una



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

manera ágil y dialogada. Esta fase de mediación será voluntaria para cualquiera de las partes. La resolución de la fase de mediación se realizará en un plazo máximo de 15 días.

- Tramitar el caso según lo previsto en éste protocolo.

La Universidad de Jaén se compromete a poner a disposición del mediador la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de personas expertas en la materia que le ayudarán en las tareas de mediación.

4. Investigación de los hechos

Si la fase inicial no ha dado resultado o no admite esas soluciones iniciales se pone en marcha la fase formal, para ello se solicitará en el plazo de 5 días la creación de la Comisión establecida para la investigación del caso, según la procedencia de la solicitud (PAS o PDI).

Esta comisión será el órgano colegiado que instruya la situación. Realizará la investigación y emitirán informe al respecto.

El asesor de la Comisión practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todos los miembros de la Comunidad Universitaria están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la comisión y a guardar la debida confidencialidad.

El informe del asesor será presentado a la Comisión que posteriormente realizará la propuesta. Esta propuesta planteará las opciones adecuadas remitiendo la solución a quien proceda: si es preventiva a las unidades y si es disciplinaria a los órganos correspondientes.

5. Plazo de resolución

El periodo de resolución no será superior a 30 días. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia suficientemente justificada, el mencionado plazo podrá ser prorrogado por el plazo más breve posible, sin que pueda ser superior, en ningún caso, a 30 días, por lo que el plazo de resolución no podrá ser superior a 60 días.



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

6. Elaboración del informe

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe será remitido al Rector para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. De adoptar el Rector una decisión diferente a la propuesta en el informe se dará comunicación motivada al Comité de Seguridad y Salud exponiendo las razones del diverso criterio. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas.

Trimestralmente se presentará al Comité de Seguridad y Salud un informe sobre las acciones emprendidas y la propuesta de las medidas a adoptar.

9. GARANTIAS DEL TRABAJADOR

- La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
- La Universidad de Jaén garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y la organización del trabajo lo permita.
- El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos Personal.

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL:

El SPRL llevará el seguimiento y control de los casos de acoso moral. Para ello en esta unidad se dispondrá de:

- Un registro de incidentes.
- Registro de los casos de acoso moral en los Departamentos, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.
- Remisión de las medidas a adoptar a los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades obligados a aplicarlas.
- Realizar seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producido e informar del mismo al Comité de Seguridad y Salud.

La evaluación de la eficacia del presente procedimiento de actuación será realizada en un plazo no superior a dos años.

Se realizarán campañas en gestión de competencias comunicativas para quienes asumen puestos de jefatura o dirección, así como de gestión de conflictos.