



UNIVERSIDAD DE ALMERIA

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Servicio Prevención de Riesgos Laborales

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Principios en materia de acoso.
3. Ámbito de aplicación.
4. Definiciones.
5. Prevención.
6. Normativa aplicable.
7. Procedimiento de resolución acordada.
8. Procedimiento ante la Comisión.
9. Garantías del procedimiento.
10. Disposiciones adicionales.
 Organigrama de los procedimientos.
 Anexo I.

1.- INTRODUCCIÓN

Organismos como la OIT, ONU, OMS vienen alertando desde hace años sobre la consideración de la “violencia en el trabajo” como uno de los principales riesgos profesionales a que se ven sometidos trabajadores de todo el mundo, por lo tanto se trata cada vez más de un problema de “orden social” que exige primar la acción preventiva de los factores que causan este riesgo. La Comisión Europea hace suyo el enfoque de la OIT y de la OMS a través de la “Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 (Comunicación de la Comisión Europea sobre “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo).

El concepto de violencia va más allá de la agresión física. Hoy se acepta ampliamente que existen otras formas de violencia más sutiles o menos visibles pero de profundas y negativas consecuencias en la salud de las personas y en el lugar de trabajo como son la violencia psíquica y la violencia moral: vejaciones, insultos, amenazas, acoso, discriminaciones, lesiones de derechos humanos, abusos, etc.

Los protocolos en materia de acoso se configuran como herramienta de la gestión preventiva y tienen por objeto establecer un procedimiento que se aplique a la prevención y solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso, procedimiento imparcial y con las debidas garantías, que tienen como sustento el Derecho Comunitario Europeo y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.- PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO

En el actual contexto de transformaciones políticas, sociales, económicas y culturales y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, la Universidad de Almería, reconoce la necesidad de prevenir, y en su caso, erradicar las conductas que degradan el clima laboral en la organización, generando situaciones de acoso y violencia en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los trabajadores de la Universidad de Almería tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección por parte de la institución, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- La Universidad de Almería velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con las personas que prestan sus servicios en la misma.

- La Universidad de Almería desarrolla el “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso y Violencia en el trabajo”, en un contexto de prevención de riesgos laborales, en el que se salvaguardará el derecho a la intimidad y la confidencialidad. Dicho procedimiento no menoscabará los derechos de los afectados a interponer las acciones administrativas o judiciales que les correspondan. No obstante, iniciada la vía de recurso, se paralizarán las actuaciones de este proceso.
- La Universidad de Almería se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y en su caso controlar, las conductas de acoso y violencia en el trabajo y reconoce el papel fundamental del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia.

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación en cualesquiera centros y lugares de trabajo correspondientes a la Universidad de Almería y al conjunto de personas que prestan sus servicios en la misma, y en los supuestos por desplazamiento en comisiones de servicio. En particular, será de aplicación a:

- a) Los miembros del personal docente e investigador (PDI).
- b) Los miembros del personal de administración y servicios (PAS).
- c) El colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Almería, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

4.- DEFINICIONES

La expresión “*persona protegida*” se refiera a las personas amparadas por este procedimiento y recogidas en su ámbito de aplicación.

La expresión “*días*” se refiere a días hábiles.

Con la expresión “*acoso*” tratamos de aglutinar los conceptos de las distintas denominaciones que la normativa europea, legislación española y la más amplia y especializada doctrina acuñan con los términos de: acoso moral en el trabajo – acoso sexual – actos o acosos discriminatorios.

Los conflictos en materia de acoso y violencia en el trabajo a que se hace referencia en este procedimiento recogen las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre trabajadores de la UAL.

Se entiende por conductas de “*violencia física*” a aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas protegidas por este procedimiento y en su ámbito de aplicación.

Se entiende por conductas de “*violencia psicológica*” a los comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica entre personas protegidas por este procedimiento y en su ámbito de aplicación.

Se distingue entre:

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

Quedarán excluidos del concepto de “acoso psicológico en el trabajo” aquellos conflictos interpersonales pasajeros u localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

- Acoso discriminatorio. El art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las 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 ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual. Viene definido en el art. 7.1º de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como 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. El segundo párrafo del mencionado precepto declara “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir, entre otras, en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.

La expresión “*denunciante*” se refiere a toda persona protegida que haya formulado una queja en virtud del presente procedimiento.

La expresión “*denunciado*” se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado una queja por presunto acoso.

5.- PREVENCIÓN

El “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso y Violencia en el trabajo” de la Universidad de Almería será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario de representación y participación de los trabajadores y representantes de la institución en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, debiendo ser posteriormente ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales será el encargado de difundir el procedimiento entre las personas protegidas y programará las acciones que procedan en esta materia.

La Universidad de Almería velará por el establecimiento de estructuras y formas organizativas que sean participativas, claras en la asignación de funciones y responsabilidades, con objeto de garantizar organizaciones saludables, creando condiciones de trabajo confortables y seguras que eviten la proliferación de conductas de acoso y violencia en el trabajo.

6.- NORMATIVA APLICABLE

El “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso y Violencia en el trabajo” de la Universidad de Almería se enmarca en un contexto de prevención de riesgos laborales en cumplimiento de los principios de acción preventiva (arts 14-16) establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Será de aplicación en el desarrollo de este procedimiento la siguiente normativa:

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 y violencia en el trabajo que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso y violencia en el trabajo que resulten de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente procedimiento.

7.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN ACORDADA

El procedimiento se iniciará por medio de escrito de queja (Anexo I) que suscribirá la persona denunciante o su representante legal en un plazo máximo de tres meses desde que se produjo el hecho que dio lugar a la queja; si se refiere a una conducta persistente, el plazo se computará desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta.

La queja podrá presentarse indistintamente ante:

- a) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) El Defensor Universitario.
- c) El Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

En caso de que la recepción del escrito de queja fuera en un órgano distinto al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se le remitirá a éste en el plazo de 3 días.

El escrito de queja deberá contener como mínimo:

- Nombre y apellidos del denunciante.
- Datos para poder comunicarse con él: departamento o servicio al que pertenece, turno de trabajo, ubicación, etc.
- Hechos, acciones o conductas que considere relevantes en la estimación del supuesto acoso o acto de violencia.
- Nombre y apellidos del denunciado.
- Relación laboral existente entre denunciante y denunciado.

En el escrito de queja el denunciante podrá describir y solicitar detalladamente, las medidas que considera que solucionan el problema.

Al responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UAL le corresponderá la tramitación y responsabilidad del procedimiento de resolución acordada y contará con el apoyo de los técnicos del servicio. Informará al Defensor Universitario y al Presidente del Comité de Seguridad y Salud, del inicio y los trámites del procedimiento.

A las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso o violencia, se les ofrecerá la posibilidad de resolver la queja mediante la resolución acordada. Para ello, el responsable del procedimiento designará un mediador, de la plantilla del PAS o PDI, en el plazo de 5 días desde que tuviere conocimiento y le remitirá escrito de queja.

El mediador comunicará a las partes el inicio del procedimiento y solicitará su participación voluntaria en el mismo por escrito. Una vez obtenida continuará con sus actuaciones para tratar de dar solución al problema. En caso contrario, por negativa de alguna de las partes, les informará de la existencia del procedimiento ante la Comisión de Resolución de conflictos y redactará informe al respecto, que será elevado al responsable del procedimiento.

En el desarrollo de sus funciones el mediador actuará con independencia respecto de las partes y podrá recabar información y contar con el apoyo de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario. Podrá proponer a los órganos competentes el establecimiento de medidas cautelares.

Desde que el mediador recibe el escrito de queja, contará con un plazo máximo de 10 días para actuaciones de mediación y organizar reuniones con el denunciante, con el denunciado o con cualquier otra persona que considere oportuno, a las que podrán acudir acompañadas de un integrante de la plantilla de la Universidad de Almería sea o no representante de los trabajadores, y deberán acudir siempre que sean requeridos para ello los superiores jerárquicos inmediatos de los afectados.

Una reunión conjunta con el denunciante y el denunciado sólo tendrá lugar con el consentimiento previo de los mismos.

Si no pudieran llevarse a efecto las reuniones de mediación porque existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, éste podrá ampliarse durante 10 días más y se pondrá en conocimiento de las partes por escrito.

En caso de que el mediador designado no pudiera llevar a cabo las actuaciones necesarias o las reuniones de mediación, por causa de fuerza mayor o por estar incurso en alguna de las causas de abstención o recusación previstas en la ley, remitirá escrito al responsable del procedimiento, que a su vez procederá a designar un nuevo mediador, para lo cual se aplicarán los plazos antes indicados.

Si hay acuerdo, el mediador en el plazo máximo de 10 días, finalizada la mediación, emitirá documento de resolución acordada, en el cual se recogerán las actuaciones realizadas y las medidas propuestas para dar solución al problema.

El documento de la resolución acordada será firmado, en un plazo no superior a 5 días, desde su dictado, por las partes y por el mediador. La firma supondrá la conformidad con su contenido. Este documento será remitido al responsable del procedimiento para su custodia y archivo.

El responsable del procedimiento enviará un extracto de las medidas a aplicar al responsable funcional que corresponda y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UAL verificará su cumplimiento.

Si la persona protegida, denunciante o denunciado, considera que las actuaciones se prolongan innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de resolución acordada, podrá iniciar el procedimiento ante la Comisión de Resolución de conflictos.

8.- PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se creará una Comisión de Resolución de conflictos en materia de acoso o violencia, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, que estará integrada por:

- El Presidente del Comité de Seguridad y Salud o persona en quien delegue.
- Dos miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de la parte social, uno del PAS y otro del PDI que serán elegidos por y entre ellos. Uno actuará como Secretario.
- Un miembro del Comité de Seguridad y Salud entre los representantes de la parte institucional, que será elegido por y entre ellos.
- Un técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, especialista en Ergonomía y Psicosociología

Los miembros de la Comisión elegidos lo serán por un período de cuatro años y perderán su condición en los siguientes supuestos:

- Cuando se cumpla el período de cuatro años.

- Por renuncia expresa mediante escrito dirigido al Presidente del Comité de Seguridad y Salud. Se procederá a la renovación, de la persona elegida, entre los representantes de la parte correspondiente por el periodo restante de los cuatro años.
- Cuando se pierda la condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud. Se procederá a la renovación, de la persona elegida, entre los representantes de la parte correspondiente por el periodo restante de los cuatro años.
- Por cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

A los miembros de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación.

El procedimiento se iniciará por escrito en los mismos términos que el formulado para la resolución acordada, ante el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en los siguientes casos:

- La persona protegida considerase que las actuaciones en el procedimiento de resolución acordada se prolongan innecesariamente.
- La persona protegida no queda satisfecha con la propuesta de resolución acordada y no firma el documento de mediación.
- En caso de negativa de la persona protegida a someterse al procedimiento de resolución acordada.

Recibida la queja, el Presidente del Comité de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 5 días, hará llegar copia a los miembros de la Comisión y le comunicará a las partes quienes son las personas designadas que forman la Comisión.

Se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días, en el que la Comisión podrá solicitar del mediador, en su caso, las pruebas practicadas y las partes podrán proponer los medios de prueba que tengan relación con el hecho de que se trate.

La Comisión, en su primera reunión, que tendrá lugar en el plazo de 5 días, una vez finalizado el plazo para hacer alegaciones, estudiará la documentación presentada y decidirá:

- a) Dar por terminado el procedimiento al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso o violencia en el trabajo, según las especialidades recogidas en el mismo. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente, poniendo fin al procedimiento
- b) Continuar con la investigación.

En la fase de investigación se practican todas las pruebas que las partes propongan y que versen sobre hechos en los que no estén de acuerdo y las necesarias de carácter técnico, documental y testifical, garantizando total discrecionalidad por parte de los miembros de la Comisión e igualdad de trato entre las partes implicadas.

En esta fase podrán proponerse por la Comisión la adopción de medidas cautelares.

La Comisión dispondrá del plazo de un mes, desde la primera reunión en la que se decide continuar con la investigación. Este plazo podrá ampliarse, notificándose a las partes, durante 15 días más, si se apreciaran razones para ello.

Entre sus actuaciones, la Comisión podrá celebrar reuniones con las partes, bien conjunta o separadamente, a la cual podrán asistir acompañados de los delegados/as de prevención o por cualquier otra persona que estime necesario. Para la reunión conjunta las partes deben manifestar su consentimiento por escrito.

Así mismo podrá convocar reuniones con personas que tengan relación directa con el asunto a tratar por haber sido testigos o con personas expertas en la materia para poder valerse de su experiencia y opinión sobre el caso y solicitarle informe al respecto.

En el plazo máximo de 15 días desde la finalización de las investigaciones la Comisión elaborará un informe consensuado (en otro caso puede existir voto particular motivado), en el que se hará constar:

- Resumen de las actuaciones practicadas.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Resumen de los principales hechos del caso que a juicio de la Comisión resulten probados.
- Si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o violencia en el trabajo o no.
- Propuesta de las medidas a adoptar, pudiendo solicitar apertura de expediente sancionador.

De este informe se le dará traslado al Rector para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias y se remitirá copia a las partes implicadas.

Toda documentación generada en el expediente de un “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso y Violencia en el trabajo” en la Universidad de Almería, será depositada en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para su guarda y custodia.

9.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

I.- Toda la información relativa a quejas en materia de acoso o violencia en el trabajo se tratará de modo confidencial, respetando y protegiendo el derecho a la intimidad de todas las partes implicadas.

II.- El inicio del “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso o Violencia en el trabajo” no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

III.- La Universidad de Almería garantizará que las personas que planteen una queja fundada en materia de acoso o violencia en el trabajo, así como las que presten asistencia en el procedimiento no serán objeto de represalia alguna.

IV.- Si de la investigación se concluyera que la persona denunciante ha presentado una falsa denuncia intencionadamente, con el ánimo de difamar a la denunciada, esta acción se considerará como un asunto disciplinario y quedará expuesta a la sanción correspondiente, sin perjuicio de las actuaciones legales, en defensa de sus derechos, que la persona afectada pudiera ejercitar.

10.- DISPOSICIONES ADICIONALES

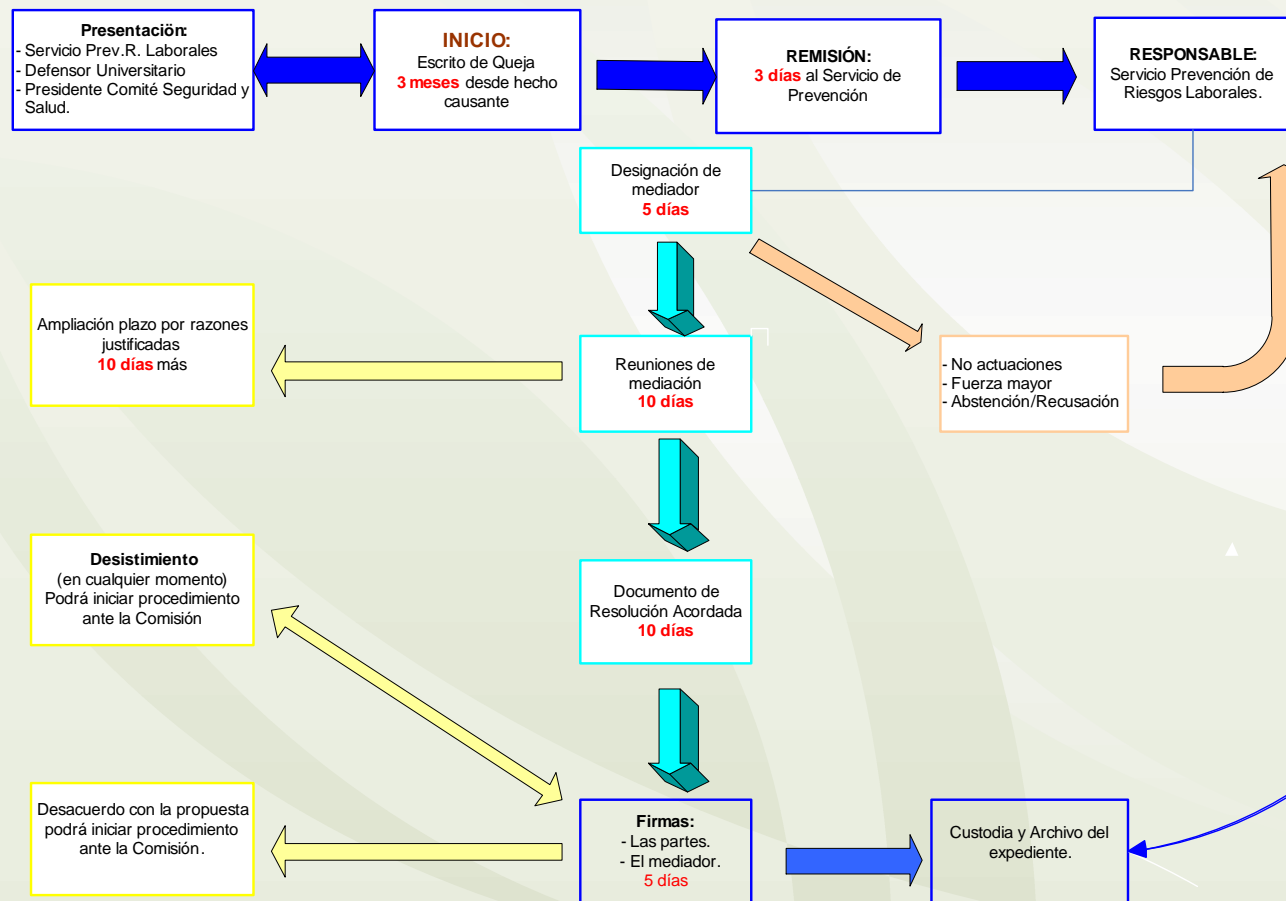
I.- Se incluirá un punto en el orden del día de las convocatorias del Comité de Seguridad y Salud para que alguno de los miembros de la Comisión de Resolución de conflictos presente un informe de seguimiento respecto de la evolución y situación de los distintos casos en estudio, debiendo preservarse, en todo caso la identidad de los implicados.

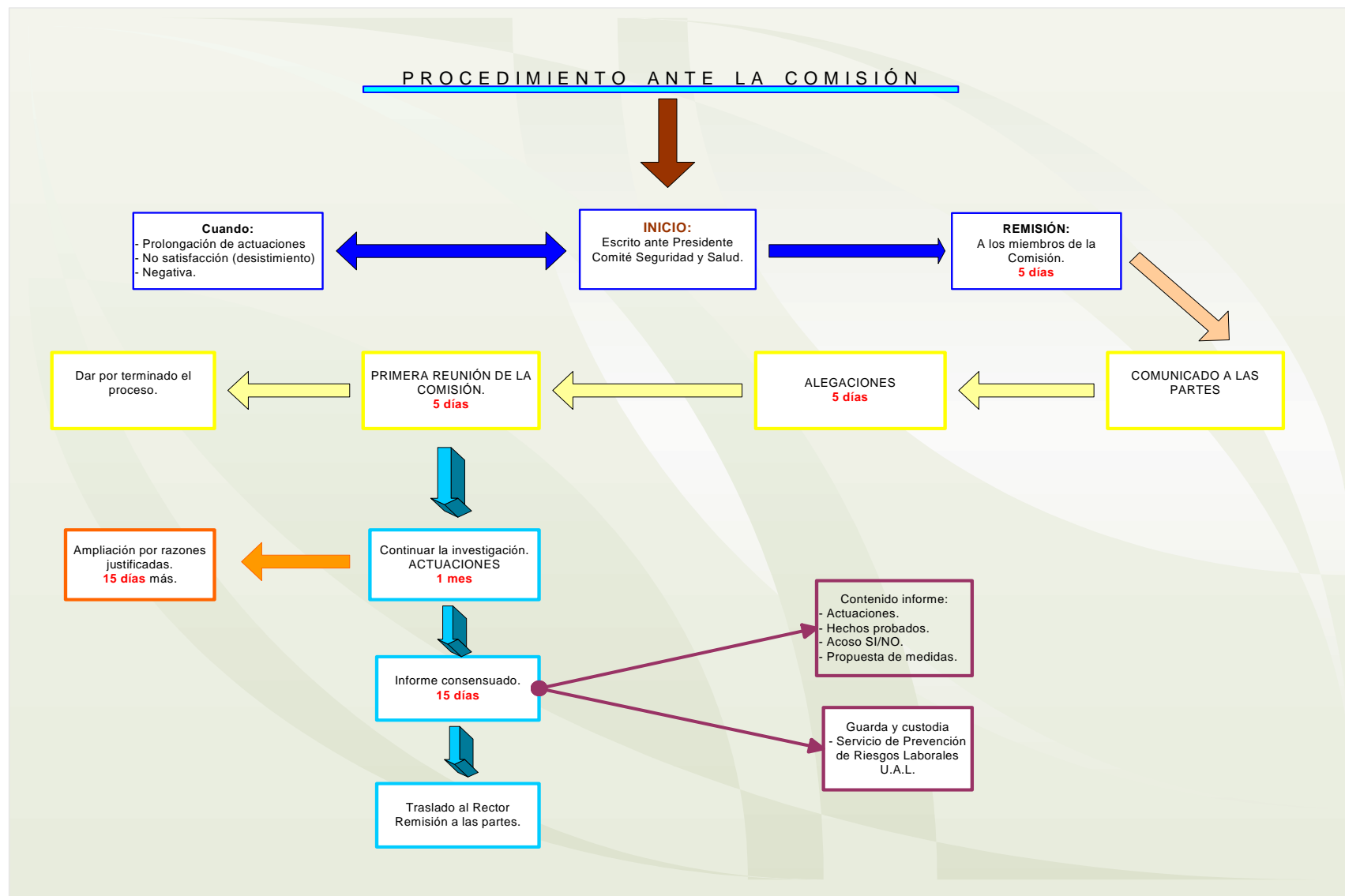
II.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el “Procedimiento de Gestión y Resolución interna de conflictos en materia de Acoso o Violencia en el trabajo”.

III.- La Universidad de Almería se compromete a solucionar con urgencia las posibles complicaciones o dificultades que puedan aparecer en la interpretación y aplicación de este procedimiento.

ORGANIGRAMAS DE LOS PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN ACORDADA





ANEXO I



ANEXO I

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

MODELO ESCRITO DE QUEJA

DENUNCIANTE – PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:		NIF.:
Tel. contacto:	E-mail:	Sexo: <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M

REPRESENTANTE LEGAL

Nombre y apellidos:		NIF.:
Tlf. contacto:	E-mail:	Sexo: <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:	Servicio/Departamento:			
Edificio:	Dependencia:	Turno de trabajo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> T		
Tel. trabajo:	<input type="checkbox"/> PDI	<input type="checkbox"/> PAS	<input type="checkbox"/> Becario/a	<input type="checkbox"/> Contratado/a

TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA

<input type="checkbox"/> Violencia física	<input type="checkbox"/> Acoso psicológico en el trabajo
<input type="checkbox"/> Acoso discriminatorio	<input type="checkbox"/> Acoso sexual

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

PROPOSICIÓN DE MEDIDAS

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA ☐ SI (especificar) ☐ NO

--

Localidad y fecha:

Firma persona interesada/representante legal:

Fdo.: