

*BORRADOR DE ANTEPROYECTO*

**PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN  
DE CONFLICTOS EN MATERIA  
DE ACOSO LABORAL**

**UNIVERSIDAD PABLO DE  
OLAVIDE**

## BORRADOR

05-05-2013

# PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

## 1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La compleja actividad universitaria que genera en el ámbito laboral constantes cambios y nuevos retos, con objetivos cada vez más competitivos, el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores, pueden ser consecuencia, en algunos casos, no sólo de progreso y excelencia, sino a su vez de la aparición de nuevos riesgos conocidos hoy en día como "riesgos psicosociales", riesgos que se acentúan de forma creciente en nuestra sociedad y que tienen una gran importancia en la salud de los trabajadores y de las organizaciones.

Entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, condenando el ordenamiento jurídico cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo (acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio).

El artículo 10.1 de la Constitución española establece que *"La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes (...) el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social"*. Asimismo el artículo 15.1 reconoce como derecho fundamental *"el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes"*.

El Código Penal, en el artículo 173.1.1º párrafo, en el marco de los delitos contra la integridad moral, castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral"*. Asimismo, a *"los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"*.

En el ámbito específico de las Administraciones Públicas, el artículo 14. h) del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril,

reconoce el derecho de los empleados públicos *"Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral"*. Y califica como falta disciplinaria en el artículo 95, *"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo"*.

Por su parte, en relación con los supuestos de acoso discriminatorio por razón de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en el artículo 62 establece que, *"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios: a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario; d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, instrumentos o estrategias de gestión más idóneos que puede erigir la institución universitaria para afrontar este fenómeno"*.

Igualmente, desde otro plano, el de la protección de la salud en el trabajo, el artículo 4.7º, apartado d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud, todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Estas referencias legales plantean no sólo la actualidad de esta problemática, sino la necesidad de hacer frente a la misma en todos los ámbitos, incluyendo el de las Universidades; por un lado, declarando la no aceptación de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro, planteando acciones de prevención y de actuación frente a éstas cuando se produzcan.

Específicamente, es necesaria una política universitaria activa que aborde este tipo de conflictos, tanto desde la vertiente preventiva, estableciendo medidas que persigan evitar que llegue a materializarse el acoso, como desde la vertiente reactiva, con fórmulas que permitan afrontar una situación de acoso ya materializada, actuando sobre las partes para acabar con la conductas violentas. Entre estas medidas se destaca la idoneidad de las fórmulas extraprocerales para resolver los conflictos, y en especial, la adopción de protocolos de actuación en materia de acoso laboral, que han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Comunitario para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Por tanto, con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide reconoce la necesidad y el deber de prevenir las conductas de acoso y violencia en el trabajo en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo, por lo que acuerda aprobar un Protocolo para la resolución de conflictos, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa nacional y comunitaria en la materia.

## 2. DEFINICIONES

**Acoso laboral:** En general, toda conducta, actitud o acción que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

**Acoso psicológico en el trabajo:** 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 otras que actúan frente a aquella 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.

**Acoso sexual:** Toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que pueda producir que una persona se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada.

**Acoso de género:** Conducta realizada con cierta reiteración que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo o condición conectada con el mismo.

## 3. PRINCIPIOS GENERALES

**3.1.** La Universidad Pablo de Olavide se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, creando un entorno laboral exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

**3.2.** La Universidad Pablo de Olavide llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de sus empleados en caso de que se produzca una situación constitutiva de acoso, o una situación conflictiva que pueda desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.

**3.3.** La Universidad Pablo de Olavide se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

#### **4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**4.1.** El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, que propicia una solución en el seno de la propia Universidad, contribuyendo así al mantenimiento del buen clima laboral entre los miembros de la comunidad universitaria.

**4.2.** El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal que preste sus servicios en la UPO, en sus distintos centros y lugares de trabajo, siendo aplicable en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Pablo de Olavide, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

#### **5. PROCEDIMIENTO**

##### **5.1. Cauces de solución del conflicto**

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de los conflictos en materia de acoso en el trabajo: La mediación y el procedimiento de instrucción.

**a) Vía de Mediación:** Se concibe como una vía inicial de solución de la situación conflictiva que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas. Se trata de un proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las partes implicadas.

**b) Vía de Instrucción:** Se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

## 5.2. Iniciación

a) El procedimiento se iniciará de oficio o por medio de denuncia por escrito de la persona que considere que está sufriendo acoso o situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso en el trabajo, así como la persona que haya sufrido algún acto de violencia en el trabajo, haciendo constar en la solicitud (Anexo I):

- 1º. Nombre y apellidos del denunciante.
- 2º. Categoría profesional o condición.
- 3º. Datos sobre su ubicación, Departamento, Área o Servicio al que pertenece, turno de trabajo.
- 4º. Descripción de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación.
- 5º. Relación laboral o profesional existente entre denunciante y denunciado.
- 6º. Período de tiempo en el que se produjeron las conductas.

Asimismo, podrán presentar denuncia de una situación que pueda constituir un supuesto de acoso, los representantes de los trabajadores, o las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, así como cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización o persona denunciante estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

b) La denuncia deberá presentarse ante la Defensoría Universitaria, que una vez realizada su recepción, le dará traslado al "Comité de Admisión de Situaciones de Conflicto Laboral", integrada por el Director del Servicio de Prevención, el Director de la Unidad de Recursos Humanos (de PDI o PAS, según la condición de la persona denunciante) y el Defensor Universitario.

El Comité efectuará un primer análisis del escrito presentado y de los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso, procediendo a:

- 1º. No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En todo caso, se emitirá informe motivado y se archivará el expediente, indicando las vías alternativas a emplear por el interesado.
- 2º. Admitir a trámite la queja e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Admitida a trámite la denuncia, se dará traslado de la misma a la "Comisión de Evaluación de Conflictos", que procederá en un plazo máximo de 15 días hábiles a citar a la persona afectada (y a la parte denunciante, si no fuesen la misma), poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

c) La Comisión de Evaluación de Conflictos estará compuesta por cinco miembros, nombrados, en su caso, por el Rector, por un período de cuatro años:

- 1º. La Dirección del Servicio de Prevención o persona en quien delegue.
- 2º. Dos profesores de la Universidad (preferentemente titulados universitarios en Áreas de Ciencias Jurídicas y Sociales, y si es posible, con formación adecuada en riesgos psicosociales).
- 3º. Dos representantes de la parte social, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, uno en representación del sector PDI y otro del sector PAS.

Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

Con carácter general, la Comisión estará presidida por el Director del Servicio de Prevención y ejercerá las funciones de Secretario el profesor de menor edad.

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

La Comisión podrá incorporar los expertos y asesores que considere oportunos, fundamentalmente un especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.

### **5.3. Fase de Mediación**

La Comisión de Evaluación de Conflictos, a la vista de la documentación examinada, inicialmente decidirá si es conveniente o no intentar la resolución a través de un procedimiento de mediación entre las partes, o pasar directamente al procedimiento de instrucción. Dicho procedimiento se llevará a cabo a través de la Defensoría Universitaria, salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero voluntariamente aceptado por las partes.

El procedimiento de mediación no contemplará, salvo circunstancias excepcionales y con el consentimiento expreso de las dos partes en conflicto, el careo o las reuniones entre las mismas.

En el supuesto de que las partes obtengan un acuerdo o compromiso pactado para la solución del conflicto, éste se materializará por escrito con la firma de todos ellos, poniendo fin al procedimiento. En caso de inexistencia de acuerdo, el Defensor elaborará un informe en el que se recojan todos los extremos de la controversia.

Se pasará directamente a la iniciación del procedimiento de Instrucción en el supuesto de que la persona afectada así lo requiera, así como la persona o personas denunciadas.

### **5.4. Fase de Instrucción**

a) En esta fase la Comisión de Evaluación de Conflictos procederá a analizar los testimonios y documentos aportados a los efectos de calificar las conductas denunciadas.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, dicha Comisión podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente. Entre tales pruebas, y siempre que la persona afectada accediese a ello, podrá acudir a un diagnóstico

médico que acredite un cuadro que pudiera ser causado por conductas como las definidas en el presente Protocolo.

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

**b)** La Comisión de Evaluación resolverá en un plazo no superior a 30 días naturales. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días naturales.

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución. Dicho informe incluirá la información siguiente:

- 1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- 2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluida en su caso, eventuales actuaciones de mediación.
- 3º. Conclusiones.
- 4º. Una propuesta razonada de las medidas provisionales o definitivas a adoptar.

Concluido el informe, se dará traslado del mismo a las partes implicadas, que en un plazo máximo de diez días hábiles a su recepción podrán formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la resolución del conflicto.

Consideradas las alegaciones oportunas de las partes, en el plazo máximo de diez días hábiles, el informe será remitido al Rector para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.

**c)** Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Protocolo.

### **5.5. Adopción de medidas**

**a)** Si la Comisión de Evaluación considerase que existen suficientes indicios para que la situación denunciada pueda calificarse como acoso laboral, se dará traslado al Rector proponiendo la incoación del correspondiente expediente disciplinario y si fuera procedente, proponiendo al Rector el traslado al Ministerio Fiscal.

**b)** Si la Comisión de Evaluación considerase que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, podrá proponer medidas dirigidas a resolver la situación, que serán las establecidas en el propio informe, pudiendo solicitar, en su caso, asesoramiento técnico al Servicio de Prevención para la elaboración de un plan específico de medidas.

El plan de medidas propuesto, una vez aprobado por el Rector, será remitido al responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado, junto con un resumen del informe de la Comisión de Evaluación. En un plazo no superior a 30 días naturales el

responsable deberá responder por escrito a la Comisión de Evaluación de las medidas adoptadas. De dicha comunicación se informará al Rector y a las partes implicadas.

c) Si la Comisión de Evaluación concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

d) La Comisión de Evaluación podrá archivar las actuaciones en caso de desistimiento del denunciante, salvo que de oficio procediera continuar con el procedimiento, así como por falta de objeto.

## **6. GARANTÍAS**

**6.1.** En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este Protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

**6.2.** La investigación de la Comisión de Evaluación será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

**6.3.** Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, el Comité de Admisión o la Comisión de Evaluación de Conflictos, podrán solicitar al Rector la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de las mismas a otro puesto de trabajo. La asunción de esta medida cautelar requerirá informe previo del responsable de la Unidad o del Departamento de la Universidad afectado.

**6.4.** Corresponderá al Servicio de Prevención el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver la situaciones de conflicto.

**6.5.** La Universidad Pablo de Olavide garantizará que las personas que planteen una queja en materia de riesgos psicosociales o las que presten asistencia en el proceso, no serán objeto de represalia alguna.

**6.6.** Con carácter general, el Servicio de Prevención, al finalizar el procedimiento, informará a la representación de los trabajadores de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.

**6.7.** En coherencia con el principio de igualdad de género, todas las denominaciones que en el presente Protocolo hagan referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe.

## ANEXO I

### MODELO DE DENUNCIA

**SOLICITANTE:**

- Persona afectada     
  Servicio de Prevención     
  Dirección de .....  
 Representantes de los trabajadores     
  Otros:.....

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:**

Nombre y apellidos NIF Sexo

Hombre  Mujer

Teléfonos de contacto:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:**

Departamento, Área Administrativa,	Área de Conocimiento, Unidad, Centro	Oficina
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- Vinculación laboral     
  Vinculación funcional  
 Indefinido     
  Temporal

Categoría profesional o condición: Antigüedad

**DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN**

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

- SI (Especificar)     
  NO

**SOLICITUD**

- Solicito el inicio del Protocolo de resolución de conflictos en materia de acoso laboral.

Sevilla, .....de .....20

**FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA**