



PPRL 29

PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Elaborado por: Servicio de
Prevención de Riesgos Laborales

Supervisado por: Gerencia
Fecha: 09 de Marzo de 2017

Informado ante el el Comité de
Seguridad y Salud.

Fecha: 7 de Marzo de 2017

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 2 de 26

ÍNDICE

1.	<u>PREÁMBULO</u>	3
2.	<u>JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES</u>	4
3.	<u>DISPOSICIONES GENERALES</u>	5
	3.1 Objeto del presente Protocolo	5
	3.2 Ámbito de aplicación	5
	3.3 Derecho a la tutela judicial efectiva	5
	3.4 Garantías	6
	3.5 Definiciones	7
	3.6 Clasificación de las conductas de acoso psicológico en el trabajo	8
	3.7 Exclusiones	9
	3.8 Tipificación de faltas y sanciones	10
4.	<u>MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO</u>	14
	4.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales	14
	4.2 Acciones de difusión de información y códigos de buenas prácticas	14
	4.3 Acciones de formación	14
	4.4 Mediación	14
5.	<u>DENUNCIAS</u>	15
	5.1 Legitimación para denunciar	15
	5.2 Presentación de denuncias	16
	6.3 Medidas cautelares y medidas complementarias	16
5.	<u>PERITAJE</u>	17
	7.1 Peritaje y deber de colaboración	17
	7.2 Funciones del peritaje	17
	7.3 Informe de conclusiones del peritaje	18
6.	<u>RESOLUCIÓN</u>	19
	8.1 Conclusión del procedimiento	19
	8.2 Evaluación y seguimiento de las resoluciones (informes de conclusiones).	20
7.	<u>DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión</u>	20
8.	<u>ANEXOS</u>	21
	Anexo 1. Normativa de referencia	21
	Anexo 2. Otras referencias de interés	23
	Anexo 3. Formulario de denuncia	24
	Anexo 4. Consentimiento informado	25
	Anexo 5. Flujograma	26

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 3 de 26

1. PREÁMBULO

La Conferencia de Rectores (sic) de las Universidades Españolas (CRUE) indica que la Universidad debe convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso psicológico en el trabajo. Por ello, es recomendable la asunción por las Universidades de políticas o protocolos de actuación al respecto.

Dentro del contexto que nos marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la Universidad de La Laguna (ULL) se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de su personal, y en especial, el proceso de actuación ante las conductas violentas que puedan suponer acoso psicológico en el trabajo. De forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales y la salud de su personal.

Para el desarrollo de lo expuesto anteriormente, se formaliza el presente Protocolo como instrumento para la erradicación de las conductas de acoso psicológico en nuestro entorno, a través de medidas preventivas y de actuaciones disciplinarias en aquellos casos en que fuese procedente, dotando a todo el personal de mecanismos internos adecuados de denuncia.

La ULL declara los siguientes principios como fundamentos y guía de su actuación frente a situaciones de acoso psicológico en el trabajo:

1. Actitud de tolerancia cero ante la violencia, física o psíquica, ejercida en el ámbito de la universidad.
2. El acoso psicológico en el trabajo es una conducta inaceptable porque atenta contra la salud y la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
3. El acoso psicológico en el trabajo ocasiona daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socava los objetivos y la labor de la universidad y empaña su crédito y su reputación. Por lo tanto, todo miembro tiene derecho a solicitar el amparo de la ULL ante cualquier conducta indebida.
4. Implantar las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso psicológico en el trabajo. A tal fin, determina aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, seguimiento y en su caso, sanción de dichas conductas, facilitando a cualquier persona integrante de la ULL el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni a sufrir represalia o perjuicio alguno por esta razón, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 4 de 26

2. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

La **Constitución Española** reconoce entre los derechos fundamentales de las personas la dignidad, en su artículo 10. Asimismo, la igualdad ante la ley (artículo 14), el derecho a la integridad moral (artículo 15) el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1) y el derecho al trabajo (artículo 35.1), sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo.

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL), establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de su plantilla y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de la misma, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica del personal.

El **Estatuto Básico del Empleado Público** (sic) (EBEP), tipifica en su artículo 95.2, como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (letra b). Por otro lado en el título VII, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave 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 (letra b).

El **Estatuto de Los Trabajadores** se ocupa de la protección frente al acoso en sus artículos: 4.2; 18; 20.3; 39 y 50.1.

En el **Código Penal**, el acoso laboral está tipificado como un delito de torturas y contra la integridad moral. Los artículos 173 y 316 versan sobre la protección de la salud e integridad física.

En el **Código Civil**, los artículos 1902 y siguientes, contemplan la reparación del daño causado a una persona, tanto por responsabilidad civil contractual como extracontractual.

En lo referente a la penalización de este tipo de conductas, el artículo 8 del RD Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden Social** (LISOS).

Finalmente, en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo de las que destacamos la **Resolución del Parlamento Europeo (2001/2339)**, en la que se 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.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 5 de 26

3. DISPOSICIONES GENERALES

3.1 Objeto del presente Protocolo.

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la prevención y protección frente al acoso psicológico en el trabajo que se dirijan a:

- a) La **prevención** de situaciones de acoso psicológico en el trabajo, principalmente a través de las acciones de formación, difusión, información, códigos de buenas prácticas, evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral, con la consecuente aplicación de medidas preventivas o correctoras.
- b) La **solución rápida** de las denuncias relativas al acoso psicológico en el trabajo, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la ULL como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el ordenamiento jurídico.

El presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso psicológico en el trabajo, garantizando su prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias, así como el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas que tiendan a la protección de las personas.

3.2 Ámbito de aplicación.

1. El ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo incluye al Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI), colectivo becario en formación (sin relación contractual pero cotizantes a la Seguridad Social) y cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la ULL (siempre que la persona denunciada en la controversia pertenezca a los colectivos anteriormente mencionados). En este último caso la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada con las empresas afectadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la LPRL.

2. Además, quedará bajo el amparo del presente Protocolo toda persona comprendida en el apartado 1 cuya relación con la ULL hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica)-y que invoque el presente Protocolo en el plazo de seis meses desde la fecha en la que finalizó dicha relación contractual.

3.3 Derecho a la tutela judicial efectiva.

Cualquier persona que, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, considere que ha sido objeto de acoso psicológico en el trabajo en el ámbito de la ULL, tiene derecho a interponer la correspondiente denuncia, de acuerdo con el presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones que decida emprender en los distintos órdenes jurisdiccionales.

3.4 Garantías.

Respecto a las garantías que deberá cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 6 de 26

- **Respeto y protección a las personas.** La ULL adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso recibirán un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra persona acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requirieran.
- **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tuvieran conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su tramitación asignarán códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, y de las personas que testifican, preservando así su identidad.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución de la denuncia se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento será completado en el menor tiempo posible respetando las debidas garantías.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Sigilo.** Deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o responsabilidad en el ejercicio de la investigación y evaluación de las denuncias por acoso psicológico en el trabajo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Respeto a los derechos de las personas.** La investigación de la denuncia se desarrollará con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las personas afectadas, tanto la denunciante como la denunciada. El Protocolo garantizará, en todo caso, los derechos de ambas personas, a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona demandante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Prohibición de represalias.** Se actuará expresamente en caso de detectarse represalias sobre las personas que denuncien, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso psicológico en el trabajo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- **Protección y garantía de indemnidad.** La ULL se asegurará de que las personas denunciantes que consideren que han sido objeto de acoso psicológico en el trabajo, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), la persona que realice el peritaje, o las que actúen como órganos instructores en expedientes disciplinarios por materias comprendidas en el ámbito del presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, personas de su círculo íntimo o sobre su patrimonio—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 7 de 26

tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponde al órgano competente. Sin perjuicio del ejercicio, por la persona afectada y/o por la propia ULL, de las acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad penal y/o civil, resultaran oportunas.

- **Representación unitaria y sindical del personal de la ULL.** En la aplicación del presente Protocolo es imprescindible reconocer el papel de la representación unitaria y sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, tareas de sensibilización e información, así como en el apoyo y representación del personal que expresamente lo solicite.

Los delegados y delegadas de prevención del Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS) de la ULL tendrán derecho a recibir información periódica sobre el número de denuncias de acoso psicológico en el trabajo (desagregadas, al menos, entre hombres y mujeres), de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo, y de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas que hayan intervenido o intervengan como personas en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que puedan tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

En cualquier caso, todo el personal universitario deberá de contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, considerando para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

3.5 Definiciones.

A los efectos de este protocolo la definición de **“acoso psicológico en el trabajo”** (acoso laboral, moral o *mobbing*) será la contenida en la Nota Técnica de Prevención (en adelante NTP) con número 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT): *“Exposición a conductas de violencia psicológica, 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”*.

Según la jurisprudencia, el acoso psicológico en el trabajo es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición sistemática tiene efectos perniciosos. Se describe, por tanto, el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia la persona acosada desde una posición jerárquica superior, inferior o desde un grupo de iguales hacia los que ésta mantiene una subordinación de hecho. Dicho comportamiento hostil es reiterativo y persistente en el tiempo, pudiendo adoptar variantes tan diversas como infravalorar sus capacidades, asignarle tareas sin sentido, hacerle el vacío, ningunearla, ocultarle información, tratarla de forma vejatoria, etc.

El acoso psicológico en el trabajo puede obedecer a motivos laborales o extra laborales, pero se ha de dar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, ha de ser consecuencia de la relación laboral.

3.6 Clasificación de las conductas de acoso psicológico en el trabajo.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 8 de 26

Para detectar comportamientos o conductas, que en su reiteración y combinación, pueden ser constitutivas de acoso psicológico en el trabajo, es de utilidad acudir a la doctrina científica, como, entre otras, la de Zapf, Knorz y Kulla (1996)¹, que contempla la siguiente clasificación según factores:

Ataques personales con medidas organizacionales:

- Desde un puesto de jerarquía superior se restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Prohibir a compañeros y compañeras que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales con aislamiento social:

- Restringir a compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror en las comunicaciones llevado a cabo por la persona hostigadora.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las diversidades funcionales de una persona.
- Imitar los gestos y voces de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

Ataques a las actitudes personales:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad.

Agresiones verbales:

¹ Zapf, D., Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 215–237.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 9 de 26

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores.

Pueden consultarse otras conductas y actitudes encuadradas en el concepto de acoso psicológico en el trabajo, en las NTP del INSHT con números 476 y 854, o en trabajos tales como los de Heinz Leymann², Marie-France Hirigoyen³, Rolf Van Dick y Ulrich Wagner⁴ o Ángel Fidalgo e Iñaki Piñuel⁵, entre otros.

Además, el INSHT ha elaborado un Diario de Incidentes⁶, para que cualquier persona pueda identificar y registrar indicios de estar siendo objeto de acoso psicológico en el trabajo. En dicho inventario se distinguen hasta 10 tipos de conductas diferentes de violencia psicológica, recomendándose a la persona que acuda a consultar a su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SPRL), o al personal delegado de prevención, una vez completado dicho Diario.

3.7 Exclusiones.

Se excluyen del ámbito del presente protocolo aquellas conductas que pudiendo dar lugar a una situación de conflicto laboral, se resuelvan aplicando una solución normativa.

A modo orientativo, podemos acudir a las NTP nº 854 y 476 del INSHT y la doctrina científica, de tal modo que no tendrán la consideración de acoso psicológico en el trabajo, a los efectos del presente Protocolo, las siguientes conductas o actitudes (lista no excluyente):

1. Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
2. Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
3. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
4. Un conflicto.
5. Críticas constructivas y justificadas.
6. La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
7. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
8. El estilo de mando autoritario de las personas con superioridad jerárquica.
9. La incorrecta organización del trabajo.

² Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at the workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-125. Autor responsable del primer cuestionario para medir el mobbing, el LIPT, adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-66.

³ Hirigoyen, M.F. (2001), *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

⁴ Van Dick, R. y Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), 243-259

⁵ Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.

⁶ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf>

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 10 de 26

10. La falta de comunicación por motivos justificados.

La mayoría de estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso psicológico en el trabajo.

3.8 Tipificación de faltas y sanciones.

1. El acoso psicológico en el trabajo constituye, según el EBEP y el Convenio del PAS Laboral, infracción **muy grave**. Asimismo, de acuerdo con la tipificación legal, constituye un **delito** en el ámbito de la responsabilidad criminal.

2. Se presta especial atención a la concurrencia de las siguientes circunstancias agravantes, basadas en el artículo 22 del Código Penal:

- Aspectos de especial vulnerabilidad de la persona acosada (como, por ejemplo, pertenecer al colectivo becario en formación, el carácter temporal del contrato o de la relación jurídica que vincule a la persona acosada con la ULL, la edad, la condición de extranjera, algún tipo de diversidad funcional).
- El abuso de situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, con el anuncio expreso o tácito de causar a la persona acosada un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación.
- La reincidencia de la persona denunciada, o incluso la reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona acosada hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.
- La alevosía (emplear un procedimiento que imposibilite que la persona acosada pueda defenderse).
- Las graves consecuencias psicológicas en la persona acosada (debidamente acreditadas).
- El acoso durante los procesos de selección del personal o de becas.
- El entorpecimiento de la investigación mediante presiones o coacciones sobre la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral, académico o familiar.

3. Por el contrario, se suelen considerar circunstancias atenuantes que la persona agresora no tenga anotada sanción alguna previa en su expediente, o que haya procedido por impulso de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, a dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

4. La denuncia falsa por acoso psicológico en el trabajo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de las oportunas acciones disciplinarias, así como también, civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada. Se considerarán denuncias falsas cuando se den conjuntamente estos tres supuestos: no estén fundadas, los datos aportados o testificados sean falsos y mala fe o voluntad en el uso del protocolo.

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS) tipifica otras infracciones graves y muy graves (art. 12 y 13) relacionadas con el incumplimiento de obligaciones del empresariado y del personal en materia de prevención de riesgos laborales. Una perspectiva fundamental a la hora de considerar el régimen jurídico relacionado con la omisión del deber de

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 11 de 26

comunicar los casos de acoso que sean conocidos, o de coordinarse para su prevención, entre otras obligaciones, puesto que el acoso psicológico en el trabajo es un riesgo psicosocial.

Por tanto, los procedimientos disciplinarios stricto sensu a que hubiere lugar tras la aplicación del presente Protocolo quedarán fuera de las previsiones de éste, debiendo atenerse a las reglas disciplinarias establecidas en la normativa que resulte de aplicación a cada uno de los colectivos incluidos dentro de su ámbito subjetivo.

No obstante, dada la heterogeneidad de normativas aplicables a los distintos colectivos de la ULL, se presenta a continuación a título informativo y por su carácter eventualmente disuasorio, una descripción de las especificidades de régimen jurídico de infracciones, sanciones y procedimientos disciplinarios en materia de acoso psicológico en el trabajo aplicables a los distintos colectivos de las universidades públicas canarias, en el momento de aprobación del presente Protocolo.

El régimen de infracciones y sanciones en materia de acoso psicológico en el trabajo es el regulado en el EBEP, en los convenios laborales aplicables al personal de las universidades canarias (teniendo en cuenta que en el caso del PDI Laboral, el artículo 49.2 de su Convenio asimila dicho régimen al del PDI funcionario) y en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

a) Infracciones del Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS-L).

Son consideradas **faltas muy graves** las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 65.3.1 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.3.16 del Convenio PAS-L).

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- La grave desconsideración a los compañeros y compañeras, a personas en puestos de superioridad o subordinación jerárquica, o con la ciudadanía (artículo 65.2.1 del Convenio PAS-L)
- Las ofensas, tanto verbales como escritas (artículo 65.2.10 del Convenio PAS-L)
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas (artículo 65.2.13 del Convenio PAS-L).

Se considera **falta leve** la incorrección con el público, los compañeros y compañeras, o subordinados y subordinadas (artículo 65.1.1 del Convenio PAS-L)

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 12 de 26

Las sanciones correspondientes serán las reguladas en artículo 96 del EBEP y en el artículo 66 del Convenio PAS-L, teniendo en cuenta que el procedimiento disciplinario para cada tipo de faltas viene recogido en los artículos 67 a 69 del mismo Convenio.

Conviene asimismo destacar que las personas en puestos de superioridad jerárquica que toleren o encubran las faltas de las personas subordinadas incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, habida cuenta de la que se imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la ULL y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento (artículo 71 del Convenio PAS-L). Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 del EBEP).

Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años, y las muy graves a los tres años, a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere los plazos antes expresados sin mediar culpa del trabajador o trabajadora a quien se ha expedientado (artículo 70 del Convenio PAS-L).

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas muy graves a los tres años. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora (artículo 70 del Convenio PAS-L).

b) Infracciones del PAS funcionario y del Personal Docente Investigador (PDI funcionario y laboral).

De acuerdo con artículo 95.2.o) del EBEP constituye **falta muy grave** el acoso laboral.

En cumplimiento del artículo 95.3 del EBEP, las **faltas graves** son establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma. Es por ello que, de acuerdo con el artículo 59 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, se consideran faltas graves:

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, siempre que la actuación realizada no sea en sí misma constitutiva de falta muy grave.
- La tolerancia por persona de quienes ocupan puestos de superioridad jerárquica respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de las personas en puestos subordinados a su cargo.
- La grave desconsideración con quienes se mantenga relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras.
- El atentado grave a la dignidad del funcionariado o de la ULL.
- La grave falta de consideración con las personas administradas.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 13 de 26

Según el artículo 60 del mismo cuerpo legal, se considera como falta leve la incorrección con el público, con quienes se mantengan relación de superioridad o subordinación jerárquica, con compañeros o compañeras. Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 95.4 del EBEP se consideran **faltas leves** las que se determinen en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

Igualmente, incurren en responsabilidad las personas funcionarias que encubran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la ULL o las personas (artículo 93.3 EBEP). Además, en el caso del PDI, las Autoridades académicas, sea cual fuere su rango o cargo, que toleren o encubran la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria, incurren en responsabilidad y se procederá a las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico para su corrección (artículo 19.3. del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario).

Las sanciones a aplicar son las establecidas en el artículo 96 del EBEP, que a su vez recoge una reserva de ley para el eventual establecimiento de cualquier otra medida sancionadora. El artículo 98 del mismo corpus normativo se ocupa de concretar las condiciones del procedimiento disciplinario. Sin olvidar lo establecido a este respecto por el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (sic), y las especificidades disciplinarias establecidas para el PDI en los artículos 15 y siguientes del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año (artículo 97 del EBEP). El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

c) Infracciones del personal de empresas contratistas.

En el supuesto que el sujeto activo de la presunta conducta de acoso psicológico en el trabajo sea personal al servicio de empresas contratistas de la ULL, el procedimiento puede resultar más complejo puesto que son estas empresas las que mantienen la relación de sujeción especial, y a ellas corresponde la potestad disciplinaria sobre estas personas, cuyo ejercicio queda fuera del presente Protocolo.

No obstante, por lo que hace a la prevención de tales conductas y a la adopción de eventuales medidas cautelares, deberá tenerse en cuenta lo establecido por el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación entre la empresa principal y las empresas contratistas, en lo relativo a la adopción de las medidas preventivas necesarias, así como el régimen de obligaciones y responsabilidad de la empresa principal.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

4.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 14 de 26

La prevención del acoso psicológico en el trabajo en la ULL se centra en la identificación de los factores psicosociales antecedentes al mismo, a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales y cuestionarios validados para su diagnóstico. Posteriormente se implementarán las medidas preventivas necesarias con el fin de eliminar o controlar dichos riesgos, haciendo el seguimiento y comprobando los resultados de las medidas.

La ULL procurará implicar a todo su personal en la evaluación de riesgos psicosociales-

4.2 Acciones de difusión de información y códigos de buenas prácticas.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporarán y mantendrán en la página web de la ULL espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención del acoso psicológico en el trabajo. Con especial atención, en un primer momento, a la difusión del presente Protocolo y de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de este tipo de acoso, así como de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las denuncias en esta materia. Progresivamente, se irán incorporando a estos espacios otros materiales de interés que se vayan generando, como los códigos de buenas prácticas.

4.3 Acciones de formación.

La ULL incluirá en los Planes de Formación de su personal aquellas acciones necesarias y con contenidos específicos para prevenir este riesgo laboral-psicosocial, facilitando la realización de las mismas a toda la plantilla, especialmente a las personas con personal a su cargo. Se impartirá formación, entre otras, en las materias de liderazgo, dirección de grupos, asertividad y habilidades sociales, riesgos psicosociales, acoso psicológico en el trabajo y técnicas de afrontamiento del acoso psicológico en el trabajo.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso psicológico en el trabajo, especialmente dirigidos a personas con responsabilidades jerárquicas del ámbito docente o administrativo, a representantes del personal, y a integrantes del CSS, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar denuncias por acoso, a canalizarlas adecuadamente en sus equipos de trabajo, y a facilitar la aplicación y propuesta de distintos tipos de medidas relacionadas con la ejecución de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 15 de 26

4.4 Mediación.

Cuando se considere que se puede estar sufriendo conductas inapropiadas se comunicará a la persona con responsabilidad jerárquica o a la Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (en adelante UNIMAC) para resolver el conflicto a través de la mediación y para que se pongan las medidas de resolución.

Con la mediación se pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las personas, ofreciendo así garantía de cumplimiento. La UNIMAC proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes acordadas, que pongan fin al conflicto y eviten que se reproduzca en el futuro.

Se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la mediación, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo, se garantizará la protección suficiente de la persona que está sufriendo las conductas inapropiadas en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la mediación las personas implicadas podrán ser apoyadas y acompañadas por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades una persona de su círculo íntimo, una persona de la universidad, o un/a representante de los/as trabajadores/as.

El procedimiento de mediación en caso de que hubiera duda de que pudiera existir una situación de acoso psicológico en el trabajo, se remitirán de inmediato al SPRL, a los efectos de lo establecido en el punto 5.1.c del presente protocolo.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 16 de 26

5. DENUNCIAS

5.1 Legitimación para denunciar.

A los efectos de presentación de la denuncia regulada en el presente Protocolo, tendrán legitimidad:

- a) Cualquier persona del ámbito de aplicación subjetivo del presente protocolo (apartado 3.2) que considere que está sufriendo acoso psicológico en el trabajo en el ámbito de la ULL.
- b) La representación del personal.
- c) Cualquiera otra persona que, siendo miembro de la Comunidad Universitaria, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso psicológico en el trabajo en el ámbito de la ULL.

En los dos últimos supuestos la presunta persona acosada deberá ratificar por escrito la denuncia, cuando no sea ella quien la presente directamente. De no mediar esta, se actuará de forma preventiva.

El personal con responsabilidad jerárquica (cargos de gobierno, jefaturas de servicio, etc.) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso que cometa el personal a su cargo o puedan afectar a sus equipos. De la misma manera, está obligado a informar a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso que se produzca en su ámbito de responsabilidad. Tienen efectos disciplinarios, de acuerdo con la normativa vigente, tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de las mismas, si fueran conocidas. Se considera **falta grave** el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por este personal.

5.2 Presentación de denuncias.

1. El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con los hechos constitutivos e indicios razonables. En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito, de acuerdo con el formulario que se incluye como ANEXO III, la firmará la persona u organización que la formule, y siempre con el consentimiento firmado por la supuesta persona acosada.

El SPRL, asistirá e informará a esta persona sobre los derechos de la víctima y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo. Posteriormente, en un plazo no superior a 5 días, se realizará una valoración para dilucidar si se trata de un posible conflicto laboral u otro tipo de situación, en la que pueda haber una resolución informal mediante la colaboración de la persona con responsabilidad jerárquica o la UNIMAC.

2. Recibida la denuncia, si el SPRL considera que se trata de un posible caso de acoso psicológico en el trabajo propondrá a la Gerencia de forma inmediata, que se eleve al Rector la tramitación de una información reservada, que deberá iniciarse en un plazo no superior a 5 días.

3. La información reservada consistirá en un peritaje externo especializado, cuyas conclusiones se remitirán al SPRL, en un plazo no superior a 20 días desde la resolución declarando su práctica.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 17 de 26

4. El plazo máximo para invocar el Protocolo previsto será de seis meses a contar desde que se produjo el último incidente o incidentes o conducta persistente, que han dado lugar a la denuncia.

5. En el caso de que una persona desee invocar el Protocolo a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, deberá remitir una solicitud escrita dirigida al SPRL, que lo elevará a Gerencia. En dicho escrito tendrán que constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior, para examinarse a pesar del retraso.

6. Si el SPRL considera que no es un posible caso de acoso psicológico, derivará la información que corresponda al Responsable jerárquico o a la Unidad de Mediación y Asesoramiento de conflictos. En este caso, propondrá el archivo de la denuncia.

5.3 Medidas cautelares y medidas complementarias.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, -previo informe del SPRL, la UNIMAC, la persona con responsabilidad jerárquica y/o el peritaje- la Gerencia podrá adoptar las medidas cautelares y/o medidas complementarias que legalmente fueran procedentes. Entre éstas pueden encontrarse atención médica, psicológica y/o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

5. PERITAJE

6.1 Peritaje y deber de colaboración.

1.- Una vez conocido por el Rector el informe de posible situación de acoso psicológico en el trabajo, se iniciará en un plazo no superior a cinco días, la práctica de la información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje.

2.- La ULL dispondrá de una relación de profesionales de fuera de la comunidad universitaria que pueden realizar la función de peritaje. Las personas que conformen esta lista contarán con formación y experiencia acreditada en acoso psicológico en el trabajo, según criterios públicos establecidos. Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar este tipo de peritaje.

3.- La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la ULL tendrán la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación. Así mismo, en los casos de especial complejidad, para un mayor análisis de la resolución, se podrá recabar el apoyo y la colaboración del SPRL, Personal Delegado en Prevención, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, Gerencia y/o cualquier otro especialista de reconocido prestigio o experiencia en la materia.

4.- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general según legislación administrativa vigente serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 18 de 26

6.2 Funciones del peritaje.

Las funciones del peritaje serán las siguientes:

1. Recepción de las denuncias e informes previos en materia de acoso psicológico en el trabajo que serán remitidas por el SPRL, la persona con responsabilidad jerárquica y/o la UNIMAC.
2. Intervención en los supuestos de denuncias en materia de acoso psicológico en el trabajo:
 - a) Investigación de los supuestos de acoso psicológico en el trabajo a fin de verificar hasta qué punto hay base racional en una denuncia para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso.
 - b) Recepción y audiencia a las personas (persona denunciante y persona denunciada), que se hará mediante un procedimiento de evaluación que respete la privacidad y los costes emocionales de las personas implicadas.
 - c) Recepción y audiencia a testigos.
 - d) Recepción de documentación y/o dictámenes periciales aportados por las personas.
 - e) Elaboración de un informe o dictamen sobre el caso investigado. El informe se presentará en el SPRL en un plazo máximo de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente de la recepción de la denuncia y/o informes previos por la persona designada para peritar.
3. Para llevar a cabo estas funciones la persona que realice el peritaje estará dotada de los recursos y competencias necesarios para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se sigue en los casos de acoso psicológico en el trabajo.
4. El peritaje buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos, la agilidad y la rapidez de la respuesta, con protección y respeto siempre de la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia. Igualmente, procurará la protección suficiente de la presunta persona acosada en lo que se refiere a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

6.3 Informe de conclusiones del peritaje.

En este informe del peritaje se declarará por escrito:

1. Acreditada la consistencia de la denuncia, se propondrá la apertura del procedimiento de solución correspondiente a la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes, con medidas internas (cambios de puesto y/o lugar de trabajo, etc.) que se estimen convenientes para la mejor solución de la situación. Así mismo, cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, recomendará que la ULL curse la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales.
2. O bien, no acreditada la consistencia de la denuncia, propondrá el archivo del expediente que ha provocado la denuncia. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia, por alguno de los siguientes supuestos:
 - Cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia, si detectarán indicios de acoso).

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 19 de 26

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- El informe de conclusiones y recomendaciones deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones elaborado por el SPRL, el personal con responsabilidad jerárquica y/o la UNIMAC si lo hubiera.
- Otras actuaciones: Testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
- Medidas propuestas que estime oportunas, así como la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares, en su caso.
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso psicológico en el trabajo.

- La persona que realice el peritaje entregará su informe vinculante al SPRL, que elevará inmediatamente a la Gerencia, quien remitirá un informe motivado al Rector o Rectora.

- Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud de los casos tramitados, conclusiones y recomendaciones.

6. RESOLUCIÓN

7.1 Conclusión del procedimiento.

1.- El Rector o Rectora, recibido el informe motivado de la Gerencia, en el plazo máximo establecido de 20 días desde la recepción del informe, notificará la resolución del procedimiento a las personas afectadas, suficientemente motivada, en la que se hará constar, el archivo del expediente, el inicio del oportuno expediente disciplinario, o la derivación de cualquier otra actuación procedente.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido de la información reservada, se implementarán las recomendaciones que aquélla contuviere, a cuyos efectos será órgano asesor el SPRL.

3.- En caso de inicio de expediente disciplinario, el nombramiento de instructor o instructora recaerá en una persona especialista en materia de acoso psicológico en el trabajo y con acreditada pericia en prevención de riesgos laborales.

4.- Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegara a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

5.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso psicológico en el trabajo y tipificada en la normativa existente, podrá derivarse el correspondiente procedimiento.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 20 de 26

6.- La presunta persona acosada podrá poner fin a la vía de resolución interna, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial. A este respecto, se paralizarán las actuaciones y, en su caso, se suspenderá el procedimiento disciplinario, hasta que dicte resolución definitiva la autoridad judicial correspondiente, sin perjuicio de las medidas cautelares y/o medidas complementarias que se hayan podido adoptar. A partir de ese momento, se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

7.2 Evaluación y seguimiento de las resoluciones (informes de conclusiones).

La Jefatura del SPRL será la responsable de registrar y remitir los informes de conclusiones a los/las titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas incluidas en los mismos.

Anualmente, el SPRL elaborará una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año para Gerencia. Esta relación comprenderá:

- Los informes de conclusiones que han determinado la posible existencia de acoso psicológico en el trabajo (y han derivado en el correspondiente expediente disciplinario).
- Los informes que han determinado la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria.
- Los informes que han determinado que no existe ninguna conducta infractora.
- Asimismo, para mejorar la eficacia del procedimiento, informe de seguimiento y evaluación anual de la aplicación de dichas actuaciones y de sus resultados a nivel estadístico, manteniendo el anonimato de los casos. Dicho informe también se remitirá al CSS.

7. Entrada en vigor y revisión

1. El presente Protocolo entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Consejo de Gobierno a propuesta del CSS, y su validez será de dos años a partir de la fecha en la que comience a aplicarse. El presente Protocolo se revisará en el CSS al final de dicho período y, en su caso, se someterán a aprobación del Consejo de Gobierno. Una vez efectuada dicha revisión, o en ausencia de la misma, el Protocolo continuará en vigor indefinidamente.

2. Asimismo, se revisará y, si es necesario, se modificará, cualquier normativa interna de la ULL, según corresponda, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, y esto en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo, de manera que se preserven también otros derechos sustantivos de las personas que integran la comunidad universitaria.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 21 de 26

8. ANEXOS

Anexo 1: Normativa de referencia

1. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.⁷
4. Dirección General de Trabajo.- Resolución de 4 de noviembre de 2013, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias
5. Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.
6. 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.
7. Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.⁸
8. La Resolución de 7 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.
9. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
10. Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. BOE nº 36 10/02/2010
11. Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo.
12. La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por agentes sociales europeos.

⁷ Los delitos contra la libertad, se introduce un nuevo tipo penal de acoso que está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no podían ser calificadas como coacciones o amenazas. Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento (título XXIX). Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso (artículo 172 ter)

⁸ Obliga a garantizar una amplia protección integral de las víctimas antes, durante y después del proceso penal (artículos 8, 9, 18, 20 y 22). Asimismo, establece que, quienes en virtud de su profesión hayan de tratar con la víctima, deberán tener una formación especializada que facilite la comprensión de su situación desde un trato respetuoso, profesional y no discriminatorio, que evite su victimización secundaria o reiterada (artículo 25) e insiste en la necesaria cooperación y coordinación interna y externa para medidas de información, concienciación, investigación y educación, entre otras (artículo 26).

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 22 de 26

13. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
14. Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social⁹.
15. Recomendación nº 21 de la OIT sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, en octubre de 2003.
16. Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
17. Resolución del Parlamento Europeo 2001/2369 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)) de 20 de septiembre de 2001.
18. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
19. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
20. El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
21. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
22. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.
23. Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
24. Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.
25. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
26. La Constitución Española de 1978.
27. NTP 476. El hostigamiento psicológico.
28. NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo.
29. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.
30. NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).
31. NTP 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

⁹ El Art. 28 define el acoso discriminatorio 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”.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 23 de 26

Anexo 2: Otras referencias de interés

1. CARBONELL VAYÁ, E. J.; GIMENO NAVARRO, M.A. y MEJÍAS GARCÍA, A. (2008). El acoso moral, antes llamado mobbing (Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico), Tirant lo Blanch, Valencia.
2. CONDE COLMENERO, P. El acoso laboral en el empleo público. 2009. Granada.
3. HIRIGOYEN, MARIE FRANCE, El acoso moral en el trabajo. Ed. Paidós. 2001
4. LEYMANN H: Mobbing and psychological terror at the workplaces. Violence and Victims. Vol. 5.1990. Págs. 119-125
5. LEYMANN, H Mobbing. La persécution au travail. Éditions du Seuil, París, 1996.
6. LEYMANN, H.: "Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("mobbing") en el trabajo", European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996
7. MARCOS GONZÁLEZ, J.M., MOLINA NAVARRETE, C. El "Mobbing" en las Administraciones Públicas: Cómo Prevenirlo y Sancionarlo. Thomson Aranzadi (2007).
8. MARTÍNEZ ABASCAL, VICENTE-ANTONIO (2008), El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial. Tiran lo Blanch. Valencia.
9. OVEJERO BERNAL, A. Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Biblioteca nueva. (2006)
10. PIÑUEL, I. (2001): Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander, Sal Terrae.
11. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A., ZARCO MARTÍN, V., GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.M., Psicología del trabajo. Psicología pirámide.
12. ROJAS RIVERO, G.P., Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Bomarzo (2005)
13. SEBASTIÁN, M. L.; CÁRDENAS, S. T. Y LLANO, M. (2008). Sistema de Análisis Triangular del Acoso en el Trabajo (SATA): un enfoque preventivo del mobbing.
14. VELASCO PORTERO, M.T. (2ª edición, 2011). Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras. Tecnos.

	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 24 de 26

Anexo 3: Formulario de denuncia ante una posible situación de acoso psicológico en el trabajo

Datos de la persona denunciante

Apellidos y Nombre: _____ DNI _____

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto: _____

Datos de la persona afectada

Apellidos y Nombre: _____

Vinculación con la ULL (marca con una x): PAS____ PDI____ Otros_____

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto: _____

Descripción de los hechos:

Documentación anexa (Sí/No) _____

Solicitud: Solicito inicio del Protocolo de Actuación en los Supuestos de Acoso psicológico en el trabajo.

(Firma)

La Laguna, de....., de.....

El Servicio de Prevención de la ULL ha sido informado de los hechos descritos. Firma y sella un duplicado en esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

La Laguna, de....., de.....

 Universidad de La Laguna	PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-29 Revisión: 00
	PROTOCOLO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	Fecha: 09-03-2017
		Página 25 de 26

Anexo 4: Consentimiento informado

Por la presente, D./Dña. _____ manifiesta su consentimiento para que, tanto el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como, si procediese, la Unidad de Mediación y Resolución de Conflictos y/o la persona que realice el peritaje, puedan acceder a cuanta información y datos, incluso los confidenciales, sean necesarios para llevar a cabo de manera conveniente la investigación relativa a la denuncia de acoso psicológico en el trabajo.

Todo ello al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica, 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

En La Laguna, a ____ de _____ de 20__

Fdo. _____

Anexo 5: Flujoograma

