

## **Acuerdo de 25 de febrero de 2016 del Consejo de Gobierno, sobre el protocolo de actuación frente al Acoso Laboral en la Universidad Politécnica de Madrid.**

El Consejo de Gobierno de la Universidad Politécnica de Madrid, en su sesión celebrada el día 25 de febrero de 2016.

### **ACUERDA**

Aprobar, a propuesta del Rector y previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad Politécnica de Madrid», cuyo texto se adjunta.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**

### Índice

#### I. Preámbulo.

##### 1.1 Justificación.

##### 1.2 Principios de actuación.

##### 1.3 Garantías que debe cumplir el procedimiento.

#### II. Definiciones y objeto.

##### 2.1 Definición de acoso laboral.

##### 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

#### III. Procedimiento de actuación.

##### 3.1 Primera fase.

- 3.1.1 Iniciación del procedimiento.
- 3.1.2 Indagación y valoración inicial.
- 3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

### 3.2 Segunda fase.

- 3.2.1 Constitución del Comité Asesor.
- 3.2.2 Investigación.
- 3.2.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.
- 3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.
- 3.4 Información.

### IV. Seguimiento y control.

### V. Medidas de actuación y prevención del acoso laboral.

### VI. Entrada en vigor y modificación.

Anexo I: Comité Asesor.

Anexo II: Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral.

Anexo III: Modelo de reclamación por acoso laboral.

## **I. Preámbulo.**

### **1.1 Justificación.**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en nuestro ordenamiento jurídico, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo, es por ello por lo que, la legislación que se menciona a continuación, trata de establecer los principios y articular los mecanismos necesarios para cumplir estos objetivos.

Iniciaremos estas someras referencias legislativas con la Constitución Española que en su Título Preliminar proclama que uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico es el de igualdad, reconociendo como derechos fundamentales, en su Título I, la dignidad de la persona, la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes y el derecho al honor y a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, encomendando a los poderes públicos velar por la seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito europeo, destacaremos la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, que recomienda a los poderes públicos la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

En desarrollo de los anteriores principios se han promulgado, entre otras, las siguientes leyes, declaraciones o resoluciones:

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, letra o) se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tienen derecho todos los trabajadores, según recoge el 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, por un lado y, por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reciente reforma del Código Penal, Ley Orgánica 5/2010, que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral.

En el ámbito propio de la Universidad Politécnica de Madrid hay que reseñar, por un lado, la Declaración de Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por el Consejo de Gobierno en la que considera que las personas son su patrimonio más valioso, por lo que se compromete a promover todas aquellas iniciativas orientadas a la mejora continua de las condiciones de trabajo y al establecimiento de una verdadera cultura preventiva en su seno, de carácter científico, integral, integrado y participativo, con el objetivo de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores/as a cuyo efecto integrará la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, ya sean docentes, investigadoras o administrativas, así como en todos los niveles jerárquicos de su estructura organizativa y, por otro lado, lo establecido en sus Estatutos según los cuales la Universidad Politécnica de Madrid basa su gestión, entre otros, en el principio de equidad, que se manifiesta en políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en los servicios ofrecidos.

Del mismo modo, la “Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico” de la Universidad Politécnica de Madrid, presentada por el Rector el 17 de noviembre de 2015, constituye una clara orientación sobre las situaciones de acoso.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la Universidad la necesidad de hacer frente a la misma enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y planteando, de forma coherente, acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos del personal de la Universidad Politécnica de Madrid, su Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Universidad en materia de prevención de riesgos laborales, consideró oportuno, constituir un grupo de trabajo paritario para que, tomando como referencia el protocolo de actuación frente al acoso laboral, aprobado en la Administración General del Estado, elaborase un protocolo para su aplicación específica en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid, en el que se estableciera las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar, en lo posible, las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Universidad Politécnica de Madrid, como para actuar y sancionar éstas en los casos en que se produzcan.

## **1.2 Principios de actuación.**

Con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, realicen sus funciones en un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se aprueba el presente protocolo de acuerdo a los siguientes principios:

Primero.- Rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.

Segundo.- Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho del colectivo de trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Tercero.- Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.

Cuarto.- Los responsables de la Universidad, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

Quinto.- Facilitar la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este protocolo.

### **1.3. Garantías que debe cumplir el procedimiento.**

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo, se ajustarán a las siguientes garantías:

#### **A.- Respeto y protección a las personas:**

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado/a de prevención o persona que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

#### **B.- Confidencialidad.**

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas o en proceso de investigación.

#### **C.- Diligencia.**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

#### **D.- Contradicción.**

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

#### E.- Restitución de las víctimas.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Universidad deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

#### F.- Protección de la salud de las víctimas.

La Universidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados.

#### G.- Prohibición de represalias.

La Universidad prohíbe expresamente la realización de acciones contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de actuación frente al posible acoso laboral en la Universidad Politécnica de Madrid, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso laboral y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

## II. Definiciones y objeto.

### 2.1 Definición de acoso laboral.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing». Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En base a lo anterior y en concordancia a lo establecido en el Código Penal se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa,

dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso laboral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición, por lo tanto no tendrán esa consideración:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se conviertan en crónicas, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Tampoco tendrán la consideración de acoso laboral, las conductas inapropiadas, es decir, aquellos comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso

laboral, pero que son reprobables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

En el **anexo II** se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso laboral, a los efectos de una mayor clarificación de estas situaciones.

## **2.2 Objeto y ámbito de aplicación.**

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Universidad Politécnica de Madrid.

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad del personal vinculado estatutaria, laboralmente o bajo cualquier otro régimen a la Universidad Politécnica de Madrid, así como a todo trabajador/a de cualquier empresa contratada por ella, que desarrolle su actividad en el ámbito de la Universidad, siempre que en el conflicto sea parte un miembro de la comunidad universitaria.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas externas contratadas por la Universidad serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso laboral.

## **III. Procedimiento de actuación**

### **3.1 Primera fase.**

#### **3.1.1 Iniciación del procedimiento.**

A.- Forma.

El procedimiento se iniciará mediante escrito de reclamación dirigido a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, según el modelo que se acompaña como **Anexo III** y disponible en la página web de la Universidad en el apartado relativo a la Prevención de Riesgos Laborales.

B.- Lugar.

El escrito deberá presentarse en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en el Registro General de la Universidad Politécnica de Madrid o en cualquiera de los Centros, o a través de las demás formas previstas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



#### C.- Plazo.

El **plazo máximo para presentación del escrito será de tres meses** a contar desde que se produjo el incidente o incidentes o si se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

#### D.- Legitimación

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de reclamación:

D.1.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

D.2.- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

D.3.- Los representantes de los trabajadores/as en la Universidad que tengan conocimiento de la existencia de una conducta de acoso laboral o de una conducta inapropiada.

En los supuestos D.2 y D.3, se solicitará el consentimiento expreso y escrito de la persona presuntamente ofendida. Este consentimiento podrá ser revocado de forma expresa y escrita, en cualquier momento del procedimiento.

#### E.- Admisión o inadmisión

La persona afectada por un posible hecho de acoso laboral tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su reclamación.

La Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, iniciarán inmediatamente los trámites que consideren más adecuados para el mejor conocimiento de la situación alertada. A estos efectos, podrá concertar entrevista con las personas afectadas tratando de llegar a una solución a través de la mediación y podrán solicitar la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra acción que estime conveniente llevar a cabo.

Tras este primer análisis de la situación, la Gerencia o al Vicerrectorado competente, **emitirá un informe** en el que deberá:

E.1.- No admitir, de forma motivada, a trámite el escrito de reclamación por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. No obstante lo anterior y en función del conocimiento adquirido de la situación podrá adoptar las medidas correctoras que considere necesarias.

E.2.- Admitir a trámite y continuar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

### **3.1.2 Indagación y valoración inicial.**

Admitido a trámite, y sin perjuicio de otras acciones que estime conveniente realizar, la Gerencia o el Vicerrectorado competente solicitará información al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, el técnico/a especialista en psicología laboral aplicada prestará asesoramiento sobre la orientación del caso.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado/a– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deberán ser realizadas por la Gerencia o Vicerrectorado competente y contará con la asistencia del personal técnico experto en psicología laboral aplicada. En las mismas, tanto el denunciante como el denunciado/a podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un delegado/a de prevención u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Gerencia o Vicerrectorado competente emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

### **3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.**

La Gerencia o Vicerrectorado competente, en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de reclamación, emitirá el informe de valoración inicial. En dicho informe podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

A.- Archivo del escrito de reclamación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

A.1.- Desistimiento del denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma.

A.2.- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

A.3.- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la reclamación.

B.- Ausencia de indicios de acoso laboral:

B.1.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso laboral y tipificado en la normativa existente, la Gerencia o Vicerrectorado competente, propondrá al Rector la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

B.2.- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no acoso laboral–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

B.2.1.- Si se trata de una situación de conflicto, se activarán los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, a través de la mediación, admitida por las partes.

B.2.2.- Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales se aplicarán las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

C.- Indicios de acoso laboral:

C.1.- Cuando del referido informe de valoración inicial se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, la Gerencia o al Vicerrectorado competente, podrá proponer al Rector la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y, si procede, la adopción de medidas correctoras de la situación.

C.2.- Presunción o indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido:

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la reclamación e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se **presumiera razonablemente que existen indicios de acoso**

**laboral**, contra los empleados y empleadas públicas, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Gerencia o Vicerrectorado competente, procederá en dicho informe al nombramiento de los miembros del Comité Asesor para situaciones de acoso al efecto de continuar el procedimiento establecido en este protocolo.

#### D.- Suspensión

El inicio de la acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona supuestamente afectada por acoso laboral, dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente protocolo, hasta la resolución de la acción emprendida, sin perjuicio de las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse.

### 3.2 Segunda fase.

#### 3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

Si en el informe de valoración inicial de la Gerencia o Vicerrectorado competente, se determina que existe presunción de acoso o indicios de posible acoso laboral, procederá al nombramiento de los miembros del Comité Asesor en el **plazo de cinco días hábiles**, en los términos establecidos en el **Anexo I**.

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

A los miembros de dicho Comité les serán de aplicación las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y las relativas a la condición de miembro de un órgano colegiado recogidas en el artículo 32 de los Estatutos de la UPM.

#### 3.2.2 Investigación.

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

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

Al término de dicha investigación, **el instructor/a elaborará un informe** que presentará al Comité Asesor.

Las Unidades de la Universidad tendrán la obligación de colaborar con el instructor/a a lo largo de todo el proceso de investigación.

### **3.2.3 Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor.**

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor/a del procedimiento remitirá el **informe de conclusiones** a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado.

**El plazo para recabar información, elaborar y remitir el informe de conclusiones no será superior a 10 días hábiles desde el nombramiento del Comité Asesor.**

A la vista del informe de conclusiones, la Gerencia o Vicerrectorado competente en el plazo de cinco días hábiles podrá:

1. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
2. Proponer al Rector la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
3. Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados y empleadas públicas, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
4. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

### **3.3 Reclamaciones infundadas o falsas.**

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, propondrá al Rector/a la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

### **3.4 Información.**

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

Asimismo se informará a la Secretaría de la Comisión de Protocolo de Acoso Laboral, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna reclamación de acoso, la Comisión de Protocolo de Acoso Laboral podrá acordar instar a la Gerencia o Vicerrector competente la revisión de las decisiones adoptadas.

## **IV. Seguimiento y control.**

### **A.- Comisión de Protocolo de Acoso Laboral.**

#### **A.1.- Objeto**

La Comisión de Protocolo de Acoso Laboral tiene por objeto velar por el correcto desarrollo del procedimiento de acoso laboral, a cuyo efecto se le comunicará, a través de su Secretaría, todos los trámites que se realicen, así como asesorar e informar a las personas protegidas de los derechos amparados por este protocolo.

#### **A.2.- Composición.**

Su composición será paritaria y estará integrada por seis miembros, tres elegidos por y entre los representantes de la Universidad en el Comité de Seguridad y Salud, actuando uno de los miembros como Presidente/a, y tres por y de entre los Delegados/as de Prevención de acuerdo con su representatividad en el mencionado Comité, una persona de las cuales actuará como Secretario/a.

#### **A.3.- Funcionamiento.**

Su régimen de funcionamiento se regirá por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, a la normativa legal y convencional en materia de acoso laboral así como a las disposiciones de este protocolo.

### **B.- Seguimiento, control y registro.**

La ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia o el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, debiendo prestar una especial

atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona afectada que haya estado de baja laboral, después de una situación de acoso.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales llevará el registro y realizará el seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informará al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad y a los órganos que, en su caso, corresponda.

## **V. Medidas de actuación y prevención del acoso laboral.**

Con el fin de hacer realidad todos los principios y consideraciones expuestas en este protocolo y evitar o reducir la posibilidad de aparición de las conductas de acoso, la Universidad, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, promoverá y ejecutará las siguientes acciones:

- Informar a todo el personal de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- El procedimiento estará disponible en la página web de la Universidad y en el apartado relativo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por ser una vía de información y difusión al alcance de todo el personal de la Universidad.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, y para representantes sindicales, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Proporcionar información sobre el procedimiento contra el acoso. Se podrán realizar consultas y/o recibir asesoramiento de forma confidencial a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y/o de los representantes del colectivo de trabajadores.

## **VI.- Entrada en vigor.**

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad.

Ninguna disposición del presente protocolo podrá suspenderse, modificarse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo negociado con el Comité de Seguridad y Salud y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad.



## **ANEXO I - Comité Asesor**

### **A.- Composición:**

- Una persona representante de la Universidad designada por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado, que lo presidirá.
- Un miembro técnico del Servicio de Prevención.
- Dos Delegados/as de Prevención.
- Un representante de la Asesoría Jurídica de la Universidad.
- Un experto preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada, si el Comité lo estimara necesario.

Los componentes del Comité serán nombrados por la Gerencia o por el Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezca el personal afectado. En el caso de los Delegados/as de Prevención serán los propuestos por los mismos.

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

### **B.- Régimen de funcionamiento del Comité Asesor. Se regirá en su funcionamiento por:**

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y de los Estatutos de la UPM, en relación con la condición de miembro de un órgano colegiado.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.

### **C.- Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:**

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, reclamación y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

## ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, según el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

### A.- Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados a la persona que ocupa el puesto de trabajo.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Ser objeto de represión reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B.- Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

**ANEXO III  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID  
MODELO DE ESCRITO DE RECLAMACIÓN POR POSIBLE ACOSO LABORAL**

**SOLICITANTE**

- Persona afectada       Miembro de la Unidad afectada       Delegados/as Sindicales  
 Comité de Seguridad y Salud       Delegados/as de Prevención       Otros (Especificar)

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y Apellidos

NIF

Sexo

Teléfono de contacto

- M     F

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Colectivo al que pertenece (PDI, PAS,...)

Centro de Trabajo

Unidad de Destino

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

Sí. (Especificar)

No

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral

Madrid a XX, de XXXXXXX, de 20

EL/LA SOLICITANTE

CONFORME (En su caso)

Fdo.

NIF

SR/A. GERENTE O VICERRECTOR DE .....

PERSONA AFECTADA