
PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

1 ÍNDICE.-

1	Índice.-	2
2	Preámbulo.....	4
3	Definiciones y objeto	5
3.1	Definición de acoso laboral.-.....	5
4.2	Objeto y ambito de aplicación.-	6
4	Procedimiento de actuación.....	6
4.1	Primera fase.-	6
4.1.1	Iniciación del procedimiento.....	6
4.1.2	Indagación y valoración inicial.....	7
4.1.3	Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.....	7
4.2	Segunda fase.-	8
4.2.1	Constitución de un Comité Asesor.....	8
4.2.2	Investigación.....	9
4.2.3	Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.....	9
4.2.4	Denuncias infundadas o falsas.....	9
4.2.5	Informació.....	10
5	Seguimiento y control.....	10
6	Medidas de actuación y prevención del acoso.....	10
6.1	Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.....	10
6.2	Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.	11
7	Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento	12
8	Comité asesor	14
8.1	Composición.-	14
8.2	Regimen de funcionamiento.-.....	14

8.3 Informes de conclusiones / recomendaciones	15
ANEXO I: Conductas que son, o no son, acoso laboral	16
ANEXO II: Modelo de denuncia de acoso laboral.....	17
DISPOSICION ADICIONAL	19

2 PREÁMBULO

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, que la Universidad de Zaragoza tiene obligación de garantizar.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

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 tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la Universidad de Zaragoza la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso laboral en el trabajo, del tipo que sean y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

3 DEFINICIONES Y OBJETO

3.1 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.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral «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 aquella/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 psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

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 «mobbing» 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 «mobbing», 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 «mobbing», 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 cronifiquen, 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.

En el anexo I se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

3.2 OBJETO Y AMBITO 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 anterior apartado, en el ámbito de la Universidad de Zaragoza.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal (P.A.S., P.D.I.) de la Universidad de Zaragoza.

Será de aplicación cuando los implicados sean empleados de la Universidad de Zaragoza.

4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 PRIMERA FASE.-

4.1.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia», aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por representantes de personal, o por las personas titulares de los órganos administrativos o académicos con puestos de responsabilidad o dirección dentro de la Universidad de Zaragoza que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando la persona denunciante no sea la persona interesada, la Universidad estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo II se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en la página web de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL) de la Universidad de Zaragoza.

El escrito o comunicación de denuncia deberá dirigirse a la Gerencia en caso del PAS, y al Sr. Rector, en caso del PDI.

La Gerencia, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- ❖ No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

- ❖ Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la UPRL podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.1.2 INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL

Si la Gerencia de la Universidad de Zaragoza considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Centro/Unidad/Servicio implicado, 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 área de la Psicología Aplicada de la UPRL, deberá asesorar a dicho Centro/Unidad/Servicio sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado. 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 deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Gerencia, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Rector o persona en quien delegue, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días naturales desde la presentación de la denuncia.

4.1.3 ELABORACIÓN DE PROPUESTAS RESULTANTES DEL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL.

A la vista del informe de valoración inicial, el Rector o persona en quien delegue deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- ❖ Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- ❖ Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ❖ Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al "mobbing" y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) 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 "mobbing"–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- ❖ c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un "mediador", admitido por las partes.
- ❖ c.2 Si se trata de "otros supuestos" incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral:

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el Rector o persona en quien delegue podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido:

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra la persona denunciante, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, Gerencia de la Universidad de Zaragoza, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "Comité Asesor para situaciones de acoso", constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

4.2 SEGUNDA FASE.-

4.2.1 CONSTITUCIÓN DE UN COMITÉ ASESOR

La aceptación del informe inicial, por parte del Rector o persona en quien delegue, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, según los términos establecidos en el punto 8.

En la resolución de constitución del Comité Asesor, además de nombrarse a los miembros del mismo, se designará uno que actúe como miembro instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité Asesor, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los art. 28 y 29 de la ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4.2.2 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 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 elaborará un informe que presentará al Comité Asesor.

Todos los miembros de la Comunidad Universitaria, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días naturales desde la fecha de constitución del Comité Asesor.

4.2.3 ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES DEL COMITÉ ASESOR

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al Rector o persona en quien delegue.

El Rector o persona en quien delegue, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- ❖ Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- ❖ Ordenar 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.
- ❖ Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- ❖ 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.

4.2.4 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Rector o persona en quien delegue podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.2.5 INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s), se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Zaragoza, preservando la intimidad de las personas.

5 SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Gerencia de la Universidad de Zaragoza registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a Gerencia, 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 produce la reincorporación del empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

La Gerencia deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en la Universidad de Zaragoza e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

6 MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles.

6.1 EVALUACION Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.-

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de la Universidad de Zaragoza sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- ❖ Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- ❖ Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general.)

La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales será la encargada de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso, resultando imprescindible que la Universidad de Zaragoza asuma las medidas que esta Unidad proponga y que afectará a la organización del trabajo.

6.2 ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.-

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Gerencia de la Universidad de Zaragoza, con la colaboración de la Unidad de Prevención de Riesgos laborales, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- ❖ Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- ❖ 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.
- ❖ Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- ❖ Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Universidad, de forma transversal, en toda la formación continua.
- ❖ Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades/Servicios/Centros u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, 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.

- ❖ Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- ❖ Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- ❖ Realizar sesiones de información para todos los trabajadores de la U.Z. para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- ❖ Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- ❖ Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.
- ❖ Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
- ❖ Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- ❖ Establecer un sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- ❖ Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por las personas presuntamente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

7 CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- ❖ Cualquier persona de la Universidad de Zaragoza tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- ❖ La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo ante la Gerencia de la Universidad y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- ❖ Todo responsable universitario está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.

- ❖ La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

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, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ Las empresas externas contratadas por la U.Z. serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.
- ❖ Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de la U.Z. y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

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 de Prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

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 denuncias presentadas o en proceso de investigación.

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.

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.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Gerencia de la Universidad de Zaragoza 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.

Protección de la salud de las víctimas: La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

8 COMITÉ ASESOR

8.1 COMPOSICIÓN.-

El Comité Asesor estará compuesto por:

- ❖ Un representante de la Universidad de Zaragoza nombrado según el colectivo al que pertenezca la persona presuntamente acosada.
 - Gerente en el caso del Personal de Administración y Servicios, o persona en quién delegue
 - Vicerrector de Profesorado para el Personal Docente e Investigador, o persona en quién delegue
- ❖ Un Técnico Superior de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad.
- ❖ Un Delegado de Prevención, miembro del Comité de Seguridad y Salud.
- ❖ Un experto en Psicología Aplicada designado al efecto (si el Comité lo estimara necesario).


Los miembros de este grupo serán designados por el Rector o persona en quien delegue de la Universidad de Zaragoza.

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.

8.2 REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO.-

Se regirá en su funcionamiento por:

- ❖ Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Universidades y el Procedimiento Administrativo Común relativos al funcionamiento de los órganos colegiados.
- ❖ La normativa legal y convencional española en materia de acoso 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.

	<i>Procedimientos</i>	CÓDIGO: PoPRL-TES-04
	<i>Unidad de Prevención de Riesgos Laborales</i>	Revisión: 01
	Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la	<i>Fecha: 5 de julio de 2013</i>
	Universidad de Zaragoza	<i>Página 15 de 20</i>

8.3 INFORMES DE CONCLUSIONES / RECOMENDACIONES.-

El Informe de conclusiones / recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ❖ Composición del grupo / Comité Asesor.
- ❖ Antecedentes del caso, denuncia 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 I: CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL**A) Conductas consideradas como acoso laboral**

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderle 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.
- 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 II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**SOLICITANTE** Persona afectada Unidad _____**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos

Sexo

 H M**DATOS PROFESIONALES O ACADÉMICOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro

Departamento/Área/Unidad

Vinculación con la Universidad de Zaragoza:

 Funcionario Laboral Funcionario interino Laboral temporal**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS****DOCUMENTACIÓN ANEXA** Si. (Especificar) No**SOLICITUD** Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO LABORAL.-**LOCALIDAD Y FECHA****FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA****A/a SR. GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

SOLICITANTE

Persona afectada Unidad _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

Sexo

H M

DATOS PROFESIONALES O ACADÉMICOS DE LA PERSONA AFECTADA

Centro

Departamento/Área/Unidad

Vinculación con la Universidad de Zaragoza:

Funcionario Laboral Funcionario interino Laboral temporal

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO LABORAL.-

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

A/a SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

DISPOSICION ADICIONAL**Términos genéricos:**

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado del presente protocolo se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

