



Universidad
Pontificia
de Salamanca

MANUAL DE PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL

Comité de Seguridad y Salud de la UPSA

APROBADO EN JUNTA PLENARIA DE GOBIERNO DE 28/03/2019 (ACTA Nº311)



1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las Universidades el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales, recogidos en la Constitución Española, como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad de la persona y en el trabajo, a 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, por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos son considerados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la Universidad.

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.

El acoso laboral producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considera un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en esta Universidad, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores disfruten de un entorno de trabajo saludables, tanto física, psíquica, como socialmente acorde con su dignidad personal. Para ello la UPSA realizará acciones tanto de prevención como de reacción y sanción contra las conductas de acoso laboral.

En el contexto que establece dicha Ley, la Universidad Pontificia de Salamanca se compromete a poner en marcha el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.



Universidad
Pontificia
de Salamanca

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este procedimiento será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios directamente en la Universidad Pontificia de Salamanca, así como a todo trabajador de cualquier empresa contratada por ella, que desarrolle su actividad en el ámbito de la Universidad, en todo lo referente a la investigación de los hechos, siempre que en el conflicto sea parte un empleado de la Universidad. Se excluyen expresamente los centros asociados de la UPSA, quienes podrán tener su propio procedimiento.



Se considera acoso laboral cuando se realiza en el lugar de trabajo o si es en otro lugar, debe ser como consecuencia de la relación laboral.

3. DEFINICIONES.

3.1 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 procedimiento, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un ámbito 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 artículo 173.1, párrafo segundo, del Código Penal y la reciente Jurisprudencia sobre la materia, 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 aquella(s) desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica si no 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 que 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.



Tampoco aquellas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo» 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. Tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa aplicable a la Universidad; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso laboral 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).

3.2 Otras definiciones.

Fase de mediación: fase inicial del procedimiento mediante el cual se trata de resolver el conflicto entre las personas implicadas a través de un mutuo acuerdo.

Fase formal: fase del procedimiento en la que el Comité de Seguridad y Salud lleva a cabo una investigación a fin de elaborar un informe sobre los hechos que servirá para proponer medidas correctoras.

Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano encargado de llevar, juntamente con el Presidente de la Comisión de Régimen Interno (CRI), el análisis, seguimiento y valoración de los casos de acoso laboral.

Informe final: documento en el que se expresan las conclusiones del análisis de la reclamación, así como la proposición de las medidas de resolución a adoptar.

Denunciante: trabajador que pone en conocimiento de la Jefatura de Personal las acciones u omisiones constitutivas que pudieran calificarse como acoso laboral.

Escrito de denuncia: cualquier documento, o bien, el disponible en el Departamento de Personal, mediante el que el trabajador o conjunto de ellos pone en conocimiento de la Jefatura de Personal una presunta situación de acoso.



4. DESARROLLO

4.1 Medidas preventivas.

Con el objeto de prevenir las situaciones de acoso laboral que se pudieran dar en el ámbito de la UPSA se activarán, dentro de la responsabilidad que todos los trabajadores tienen de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona, las siguientes actuaciones:

4.2 Formación

Se pondrán en marcha planes de formación para la prevención del acoso laboral destinados a todos los trabajadores. Dichos planes tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, marcándose los siguientes objetivos:

- Formar a quienes tienen funciones directivas para desarrollar el diálogo y la confianza, así como en estrategias preventivas del acoso laboral en la organización.
- Prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones personales entre los trabajadores.
- Organizar acciones formativas contra el acoso laboral dirigidas a todos los trabajadores.



4.3 Divulgación del procedimiento de actuación ante el acoso laboral.

Se facilitará la difusión del Procedimiento de actuación a todo el personal y a todos los niveles organizativos de la UPSA, llevándose a cabo las siguientes acciones:

- Se facilitará una copia del mismo a la representación social de los trabajadores,
- Se incorporará la información en página web de la UPSA.

4.3.1 Evaluación del clima laboral

La evaluación del clima laboral forma parte de la Evaluación de Riesgos que se actualizará puntualmente cuando algún indicador ponga de manifiesto la necesidad de establecer las medidas correctoras.



5. ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO LABORAL

Cualquier trabajador de la UPSA que estime que está siendo víctima de acoso laboral podrá presentar una denuncia en la Universidad solicitando su intervención. En el proceso se respetarán las garantías de objetividad; respeto y protección a los derechos de las partes afectadas, tanto denunciante como presunto acosador; confidencialidad de la información tratada; celeridad; imparcialidad; así como indemnidad de la parte denunciante o de las personas que comparezcan como testigos.

A. COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

El denunciante deberá cumplimentar un escrito de denuncia. El impreso estará a disposición de quien lo precise tanto en la Jefatura de Personal como en el espacio común establecido para procedimientos a través de la intranet de la UPSA.

El escrito de denuncia se deberá presentar en sobre cerrado en la Jefatura de Personal, cuyo responsable acusará recibo de la misma, y la trasladará al Comité de Seguridad y Salud y al Presidente de la CRI.

Su finalidad, será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral. Se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismo.

B. FASE DE MEDIACIÓN

Se ofrecerá, tanto al denunciante como al presunto acosador, la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de una mediación directa.

Una vez aceptado el procedimiento de mediación, tanto por el denunciante como por el presunto acosador, el C.S.S. y el Presidente de la C.R.I., conjuntamente, realizarán entrevistas con los afectados con la finalidad de llegar a una solución entre ambas partes, redactando finalmente un informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación:



- Si hay acuerdo entre las partes, se redactará los términos del acuerdo, que será firmado por ambas partes, dándose traslado del mismo al Rector.
- Si no hay acuerdo, el proceso seguirá su cauce mediante lo dispuesto en la fase formal.

La fase de mediación no podrá durar más de 10 días laborables.

C. FASE FORMAL

En caso de que no se lleve a cabo la fase de mediación o no se produzca un acuerdo entre las partes, se da inicio a la fase formal.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el C.S.S.

Las personas que formen parte de la Comisión (C.S.S. y Presidente del CRI) y que tengan relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta quedarán automáticamente invalidadas para formar parte del Comité, siendo sustituidas por los miembros suplentes nombrados.

Las funciones, una vez iniciada la fase formal, serán:

- Efectuar reuniones y/o realizar entrevistas, tanto a los implicados directamente, denunciante y presunto acosador, como a los testigos, compañeros de trabajo u otras personas que se consideren oportunas.
- Solicitar a las personas implicadas en el procedimiento, si fuese necesario, la presentación de documentos, información y declaraciones personales por escrito.
- Una vez recibida la documentación y, si procediese, las declaraciones por escrito, y se



Universidad Pontificia de Salamanca

hayan realizado las distintas entrevistas, valorará la necesidad o no de celebrar una reunión entre las partes implicadas.

- Terminada la investigación se concederá un plazo de cinco días naturales a las partes para examinar la información y realizar alegaciones.
- Elaborar y remitir al Rector, en un plazo máximo de 20 días naturales a partir del inicio de la fase formal, el informe final con las conclusiones sobre el caso. En este informe se verificará o no la existencia de la situación de acoso. Si ésta se confirma, se podrá proponer la aplicación de medidas correctoras tendentes a solucionar el conflicto y, en su caso, previa la apertura del correspondiente expediente disciplinario, conforme al Convenio Colectivo aplicable a la UPSA, la apreciación por parte del Rector, o la persona en quien éste delegue, de la comisión de faltas disciplinarias.
- Informar a las partes sobre las conclusiones y/o medidas correctoras adoptadas o propuestas.

6. ENTRADA EN VIGOR

El presente procedimiento es de obligado cumplimiento y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Seguridad y Salud y posterior ratificación por la Junta Plenaria de Gobierno.

7. DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el presente texto se entenderán