



SECRETARIA GENERAL

Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández.

Previo consenso de los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández, órgano en cuyo seno están representados los trabajadores/as de la Universidad, a través de los representantes sindicales, en sesión de 20 de mayo de 2015;

Y vista la propuesta que formula el Vicerrector de Infraestructuras de la Universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 27 de mayo de 2015, ACUERDA:**

Aprobar el Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los términos reflejados a continuación:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Miguel Hernández de Elche es una institución pública entre cuyos objetivos se encuentra el fomento y la transmisión de valores, así como la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, mostrando su compromiso con la igualdad y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La compleja actividad universitaria que genera constantes cambios y nuevos retos, con objetivos cada vez más competitivos, el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores, pueden ser consecuencia, en algunos casos, no sólo de progreso y excelencia, sino a su vez de la aparición de nuevos riesgos conocidos hoy en día como "riesgos psicosociales", riesgos que se acentúan de forma creciente en nuestra sociedad y que tienen una gran importancia en la salud de las personas y en las organizaciones. Para ello, la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones, mediar y erradicarlas cuando aparezcan.

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 a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).



SECRETARIA GENERAL

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 funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

La Universidad Miguel Hernández de Elche manifiesta mediante el presente Protocolo una actitud de tolerancia cero frente a la violencia, física o psíquica, o cualquier conducta inapropiada que en general se ejerza en el ámbito de la comunidad universitaria. En particular, entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en el mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, condenando el ordenamiento jurídico ante cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo.

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

Finalmente, en el ámbito europeo, se destacan entre numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que 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.

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

La adopción de Protocolos de actuación en esta materia, han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Europeo para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo y convivencia saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad y el deber de prevenir y reaccionar ante las conductas de acoso y violencia en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo. Por tanto acuerda, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud, en el que son miembros del mismo y están representados los órganos de representación de los trabajadores, aprobar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, como instrumento jurídico para luchar contra este tipo de conductas que



SECRETARIA GENERAL

podieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa europea, nacional y autonómica en la materia.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Objeto y ámbito de aplicación

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

2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal investigador, el personal investigador en formación y el personal de apoyo a la investigación, siempre que mantenga relación jurídica con la Universidad y desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

d) Cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, preste sus servicios en el ámbito de la UMH, siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria.

e) En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales; se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la UMH serán informadas de la existencia de este protocolo.
- Cuando se ponga de manifiesto la existencia de un caso de posible acoso laboral/conflicto interpersonal entre personal de la UMH y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, para que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

Se excluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo los conflictos que afecten a todo aquel personal que no tenga relación jurídica contractual o administrativa con la Universidad.

3. El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad Miguel Hernández



SECRETARIA GENERAL

Art. 2. Principios generales

1. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato correcto, respetuoso y digno en la comunidad universitaria, creando un entorno de trabajo exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida, la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.
2. La Universidad Miguel Hernández de Elche llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de la comunidad universitaria en caso de que se produzca una situación de conflicto interpersonal que puedan desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.
3. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso o en conductas inapropiadas, así como en los procedimientos que se desarrollen al efecto.
4. Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de una organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la Universidad Miguel Hernández de Elche, o bien ser representada por una persona de su elección, nombrada al efecto, quien le podrá acompañar durante todas y cada una de las fases del proceso.
5. Las estructuras universitarias deberán prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
6. La aplicación del presente Protocolo se producirá sin perjuicio del derecho que corresponde a las personas implicadas de poder activar las acciones legales oportunas previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 3. Definiciones

1. **Conflicto:** interacción de personas interdependientes, en el ámbito laboral, que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores, y que identifican a la otra parte como un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma sus derechos laborales y/o su dignidad, experimentando dificultad para defenderse de esta situación.
2. **Acoso psicológico en el trabajo:** Se conoce como acoso psicológico o moral en el trabajo – en su terminología inglesa “mobbing”- como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquélla, desde una posición de poder, no necesariamente jerárquico, 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,



SECRETARIA GENERAL

suponiendo tanto un atentado contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico en el trabajo/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; 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, aun 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* del presente documento se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

CAPÍTULO II. LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (CASAPT)

Art 4. Objeto

La Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante CASAPT) se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.



SECRETARIA GENERAL

Art. 5. Composición

1. La CASAPT estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados, en su caso, por el Rector/a, por un período de cuatro años:

Miembros natos:

- ✓ Vicerrector/a que tenga asumida la Presidencia en el Comité de Seguridad y Salud, quien ejercerá la presidencia de esta Comisión.
- ✓ La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada.
- ✓ Director/a de la Unidad de Igualdad, que podrá delegar en Personal Profesional en materia de Igualdad, quien ejercerá la secretaría.
- ✓ Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, formarán parte de dicha comisión:

- Si la persona denunciada pertenece al colectivo del PDI.
 - Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PDI o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.
- Si la persona denunciada pertenece al colectivo PAS.
 - Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PAS o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.
- Si la persona denunciada pertenece al colectivo PI.
 - Delegado/a de Prevención, representante del Comité de Empresa.
- Para el resto de situaciones,
 - Delegado/a de prevención designado al efecto.

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

A los miembros de la CASAPT les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

2. La CASAPT podrá recabar el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- ✓ Médico/a responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos de la UMH en lo referente a información técnica de tipo genérico y nunca personal. La persona denunciante podrá, si lo estima oportuno, aportar informes de resultados de reconocimientos médicos o psicológicos.
- ✓ Especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- ✓ Cualquier persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la UMH o de cualquier entidad externa.

La comisión rubricará el correspondiente documento de confidencialidad respecto de los asuntos, informes y conversaciones de los que tengan conocimiento por su actuación.

Art. 6. Funciones

1. La CASAPT es un órgano técnico y especializado, con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de conflictos interpersonales. La CASAPT no es un órgano instructor ni despliega competencias disciplinarias.



SECRETARIA GENERAL

2. Las funciones de la CASAPT son las siguientes:

- a) Investigación para el esclarecimiento de los hechos manifestados en las reclamaciones presentadas en materia de conflictos interpersonales, pudiendo utilizar todos los medios admitidos en derecho.
- b) Elaboración de una respuesta ágil y rápida, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la reclamación.
- c) Protección de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se deriven de esta situación, pudiendo proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.

3.- Para el ejercicio de la función de investigación, el Rector designará la persona responsable de llevar a cabo dicha fase del procedimiento.

4. La persona designada para la realización de la fase de investigación contará con el asesoramiento de los miembros Natos de la CASAPT que entienda pertinente.

5. Para el ejercicio de estas funciones la CASAPT estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa.

Art. 7. Funcionamiento

La CASAPT actuará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en materia de órganos colegiados.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO

Art. 8. Iniciación

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa o a través de representante, un escrito ante la presidencia de la CASAPT, comunicando la posible existencia de una situación de conflicto interpersonal en el plazo máximo de tres meses contados desde que se produjo el último incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación.

Para ello, se podrá utilizar el modelo de escrito que se adjunta al presente documento como *anexo II*.

2. Asimismo, podrán presentar escrito de la posible existencia de conflicto:
 - a. Cualquier órgano de gobierno unipersonal de la Universidad o las personas responsables de estructuras administrativas de la Universidad que, por su actividad, detecten o tengan conocimiento del conflicto.
 - b. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UMH.
 - c. Las organizaciones sindicales con representación en la Universidad Miguel Hernández de Elche, siempre que acrediten que cuentan con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.



SECRETARIA GENERAL

3. Al escrito de denuncia se adjuntará, en sobre cerrado la documentación pertinente a dicha solicitud. La comunicación de la existencia de conflicto se realizará por escrito, dirigido al Presidente de la CASAPT, a través del Registro General o Registros Auxiliares de la Universidad, y de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, haciendo constar los datos personales y profesionales de la persona afectada, así como la relación existente entre la persona denunciante y la persona/s denunciada/s, la descripción pormenorizada de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación y el período de tiempo en el que se produjeron las conductas. Asimismo, podrá presentar cuanta documentación considere pertinente.

Junto con dicha documentación deberá acompañarse el documento relacionado como anexo III de este documento.

4. Recibido el escrito, en un plazo máximo de 5 días hábiles, corresponde a la persona del Servicio de Prevención, miembro nato de la Comisión, la realización de un informe inicial de valoración de la situación.
5. De dicho informe se dará traslado a la CASAPT, quien, en un plazo máximo de 5 días, resolverá:
 - a. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - i. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - ii. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - iii. Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
 - b. Si del análisis de la denuncia se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante APT) y tipificada en la normativa existente, se propondrá bien el traslado a otro protocolo de actuación o a la elaboración de informe con la medidas que correspondan.
 - c. Si del análisis de la denuncia se deduce que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal se iniciará la fase de mediación siempre que medie acuerdo expreso de las partes implicadas.
 - d. Si del análisis de la denuncia se deduce que existen indicios claros y suficientes o dudas razonables sobre la existencia de acoso laboral, la CASAPT iniciará la investigación de los hechos denunciados.

Art. 9. Fase de mediación

1. La CASAPT, a la vista de la documentación examinada, decidirá, en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción, si es conveniente o no intentar la resolución del conflicto a través de un procedimiento de mediación entre las partes. En tal caso, la CASAPT propondrá 3 mediadores, y recabará el acuerdo previo de las partes implicadas, y de contar con el mismo, le remitirá el escrito de reclamación.

De no existir acuerdo por las partes en cuanto a la mediación, el proceso se dirigirá al regulado en el artículo siguiente, de investigación.



SECRETARIA GENERAL

La actuación del mediador no podrá exceder de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la recepción de la documentación entregada por la CASAPT.

2. Si el trámite de mediación concluye con acuerdo, acabará el procedimiento y la CASAPT cesará en sus actuaciones.
3. Si el trámite de mediación concluyera sin acuerdo, el mediador comunicará por escrito ante la CASAPT el resultado de la mediación y se iniciará la fase de investigación.
4. Si durante el trámite de mediación se observaran indicios de la existencia de Acoso Psicológico en el Trabajo, el mediador lo comunicará por escrito a la CASAPT y se reanudará el cómputo del plazo establecido para las actuaciones y se procederá a la fase de investigación de los hechos denunciados.

Art. 10. Fase de Investigación

1. Si por la tipología de los actos denunciados no procede la mediación entre las partes, o bien desarrollada ésta no se llega a acuerdo o, en el caso que denunciante o denunciado lo requieran, la Comisión deberá emitir un pronunciamiento sobre la situación planteada, realizando cuantas recomendaciones considere pertinentes para la solución del conflicto.
2. En esta fase intervendrá única y exclusivamente la persona designada por el Rector, quien procederá a recabar los testimonios y documentos que estime necesarios, a los efectos de calificar las conductas denunciadas, pudiendo contar con el asesoramiento de alguno de los miembros natos de la comisión. 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– 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 parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.
3. Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, se podrán recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.
4. Cuanta documentación e información se recopile en la fase de investigación obrará, única y exclusivamente, en poder de la persona designada para llevar a cabo la misma, no pudiendo dar traslado de dicha documentación al resto de miembros de la comisión, excepto los informes que se elaboren al respecto.

Art. 11. Fase de Resolución

1. Finalizada la fase anterior, y a la vista del informe elevado por la persona encargada de la fase de investigación, la CASAPT adoptará la propuesta de resolución provisional en un plazo no superior a **45 días hábiles** desde la fecha de recepción de la reclamación. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante



SECRETARIA GENERAL

la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días hábiles.

2. El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de resolución. Dicho informe incluirá los siguientes aspectos:

1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluyendo en su caso, eventuales actuaciones de mediación.

3º. Conclusiones.

4º. Una propuesta razonada del plan de medidas a adoptar.

3. La propuesta de resolución se dará traslado a las partes implicadas, para que, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, puedan formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la solución del conflicto.

4. Consideradas las alegaciones, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, la propuesta de resolución, una vez notificada a las partes, será elevada al Rector/a, a efectos de su aprobación y, en su caso, adopción de las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

5. La persona responsable del seguimiento del plan de medidas propuesto informará a la CASAPT, en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la comunicación, de la ejecución de las mismas. De dicha comunicación se informará al Rector/a y a las partes implicadas.

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

CAPÍTULO IV. GARANTÍAS

Art. 12. Deber de secreto y discreción profesional

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

2. La investigación de la CASAPT será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona denunciada.

Art. 13. Medidas cautelares

1. Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la CASAPT podrá solicitar al Rector/a la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el



SECRETARIA GENERAL

agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo.

Art. 14. Seguimiento, ejecución e informe

1. Corresponderá a la CASAPT el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.
2. Con carácter general, las personas responsables en la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la CASAPT de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.
3. La CASAPT realizará un seguimiento de los casos en los que se haya constatado existencia de APT, con carácter semestral y hasta pasados dos años desde la fecha de propuesta de resolución y durante un período de dos años.
4. En caso de archivo del expediente, en aplicación de la garantía de indemnidad, se podrá llevar un seguimiento, a petición de cualquiera de las partes, por un plazo de 6 meses.

Art. 15. Medidas de actuación y Prevención del Acoso

La Universidad promoverá y ejecutará programas específicos dirigidos a:

1. 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.
2. 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.
3. Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades 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.
4. Difundir información a través de la intranet de la Universidad y de otros medios de comunicación.
5. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
6. Realizar sesiones de información para los empleados públicos 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.
7. Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
8. Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
9. Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos de la Universidad.
10. Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.



SECRETARIA GENERAL

Art. 16. Recursos y suspensión

1. Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.
2. La aplicación del Protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Información

Con el fin de facilitar el acceso a toda la comunidad universitaria, se incorporará en la web de la UMH un apartado dedicado a la difusión de información sobre el presente Protocolo, así como sobre la prevención del acoso y de las conductas inapropiadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación

La UMH facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso a todas las personas con responsabilidades jerárquicas a nivel docente o administración, para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Evaluación

El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASAPT, del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor

ÚNICA.- El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOUMH.



SECRETARIA GENERAL

ANEXO I

Listado de referencia de 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/a 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/a.
- Reprender reiteradamente al trabajador/a 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.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



SECRETARIA GENERAL

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos

NIF

Teléfonos de contacto:

DIRECCIÓN A EFECTOS DE COMUNICACIONES:

DATOS PROFESIONALES:

Su vinculación con la Universidad es como personal:

Funcionario	<input type="checkbox"/>
Laboral	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN:

SOLICITO

Que se estudie la documentación que anexo al presente escrito en sobre cerrado, al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contiene (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

**PRESIDENTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE**



SECRETARIA GENERAL

ANEXO III (*)

D/D^a, **con DNI**
.....

Autorizo a la Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en el ámbito de las competencias que se le atribuyen en el Protocolo, a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*.

Del mismo modo expreso que:

- a) Conozco el contenido del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

(*) introducir en el sobre cerrado junto con todo el relato de hechos y documentación aportada.