

Murcia, a 2 de febrero de 2015

UGT INFORMA

RESUMEN SOBRE EL ACUERDO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN /ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL DE MURCIA

Compromiso de la Administración

La Administración reconoce el derecho de todo personal empleado público a ser tratado con dignidad, por lo que la Administración Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando o interviniendo en la erradicación de aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los de igualdad, integridad física y moral y dignidad.

La Administración, a través de todas las Unidades Administrativas que la componen, asume el compromiso de velar porque en el seno de cada unidad exista un ambiente laboral exento de violencia o cualquier conducta que pudiera constituir una situación de acoso.

Se establecen una serie de comportamientos no permitidos del personal al servicio de la Administración, al personal directivo y de designación política.

Se reconoce el derecho de todo personal empleado público que considere que ha sido objeto de acoso en el entorno laboral, a presentar la correspondiente solicitud de intervención y a que se ponga en práctica el proceso referido en el protocolo. Así mismo, tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

El protocolo de actuación frente al acoso laboral, se implantará en cada unidad administrativa o centro de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de acuerdo a sus propias características.

Definición de acoso laboral

Se toma como referencia la definición de acoso laboral recogida por el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicada en la NTP 854**. Por la que se considera acoso psicológico la "**exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente**



aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Definición de acoso discriminatorio

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio, indicadas en este protocolo tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el art. 28 de la Ley 62/2003, el art. 7 (a) de la Ley 51/2003, el art. 7.2 de la LO 3/2007 y art. 8.13 bis del texto refundido de la Ley de sanciones e infracciones de orden social, estaríamos ante un **acoso discriminatorio**. Estas son:

- Origen, etnia, nacionalidad
- Sexo u orientación sexual.
- Edad, estado civil
- Afiliación política y sindical
- Creencias religiosas.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Discapacidad.

En el Anexo I del protocolo se indican una relación de conductas “típicas” de acoso laboral tomadas 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.

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

Abuso de autoridad:

- 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.

Trato vejatorio:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo 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 que no contengan descalificaciones personales por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Ámbito de aplicación del protocolo

El presente Protocolo es de aplicación a **todo el personal** al servicio de las Consejerías y Organismos Autónomos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, incluido el personal docente y el personal del Servicio Murciano de Salud.

Asimismo, será de aplicación al personal directivo y de designación política, siempre que no les resulte de aplicación normativa específica en razón de su condición.

Medidas de prevención del acoso laboral se planteará a dos niveles:

- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación
- Evaluación de situaciones de riesgos psicosociales específicos.

Inicio del procedimiento. Presentación de solicitudes:

Solicitud en formato electrónico puesto a disposición del personal empleado público, que se remitirá a la dirección de correo correspondiente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada:

SPRL Coordinador: prevencion-coordinador@listas.carm.es

SPRL Educación: sprl_educacion@murciaeduca.es

SPRL SMS: prevencion-sms@listas.carm.es

Personas que pueden presentarla solicitud: La persona presuntamente acosada, por algún representante legal o sindical a su elección o por otras personas que tengan conocimiento del posible acoso.

Tramitación del proceso

❖ Primera fase:

Se iniciará la intervención a través de la participación como mínimo de dos personas, adscritas al **Servicio de Prevención**, una de ellas licenciada en medicina o psicología y la otra con especialidad de ergonomía y psicopsicología. Se llevará a cabo un **estudio** que requerirá las siguientes actuaciones:

- Contactar directamente con la persona** presuntamente acosada, **que podrá ir acompañado por algún representante de su elección**, si así lo requiere, con el fin de que corrobore y/o amplíe la información recogida en la solicitud de actuación. **La no admisión trámite de la intervención deberá ser contestada por escrito, motivada y, en su caso, indicará las vías alternativas a emplear por el interesado.**



- b) Comprobar los antecedentes existentes en materia de factores psicosociales en la unidad administrativa implicada, así como otros indicadores que pudieran aportar información de interés.
- c) Recopilar información. **Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias** a juicio del equipo de trabajo, **garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas**. En este sentido, **el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas**.
- d) Solicitar de la jefatura de servicio al que pertenezca la persona presuntamente acosada o al inmediatamente superior de ésta, **informe previo** sobre los hechos planteados, que deberá presentar en un plazo máximo de **10 días hábiles**. El informe previo podrá contener medidas correctoras y, además, previa audiencia y consentimiento de las personas implicadas, **se podrá proponer el traslado provisional** de estas con el fin de evitar mayores perjuicios, de acuerdo con la normativa reguladora en materia de función pública.

Como resultado de las actuaciones mencionadas, el SPRL correspondiente emitirá **un informe de resultados** que podrá concluir en los siguientes términos:

- a) **No se han evidenciado** comportamientos compatibles con el **acoso laboral**.
- b) **Han desaparecido los motivos** que generaron la presentación de la solicitud.
- c) **Existencia de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial**. Por lo que propondrá en el informe correspondiente un **proceso de mediación o de intervención**, cuya finalidad será el mutuo acuerdo de las partes, pudiendo contar con la colaboración del SPRL.
- d) **No se puede descartar la existencia de comportamientos compatibles con acoso laboral, precisando ampliación del estudio para detectar, en su caso, la existencia de indicios de acoso. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente dispondrá de un mes** para la elaboración del informe de resultados y su remisión al órgano de quien dependa para su resolución. En el caso de que se concluyera lo indicado en el punto d) antes señalado, el órgano competente continuará el procedimiento de “Tramitación Especial”. **Si del referido informe se dedujera la comisión de alguna falta distinta al acoso y tipificada en la normativa existente, el órgano competente propondrá la tramitación del correspondiente procedimiento, incluido, en su caso, el disciplinario.**

❖ **Primera fase: “Tramitación Especial”**

- a) Cuando el SPRL correspondiente no haya podido descartar comportamientos compatibles con la conducta de acoso. En este supuesto, el órgano competente remitirá el expediente al Equipo Técnico Multidisciplinar para que inicie las actuaciones correspondientes.
- b) Cuando la supuesta persona acosadora sea un integrante del SPRL correspondiente. En este supuesto, la persona solicitante remitirá directamente la solicitud de actuación al Equipo Técnico Multidisciplinar correspondiente.



Equipos Técnicos Multidisciplinares.

1. Equipo Técnico Multidisciplinar dependiente de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
2. Equipo Técnico Multidisciplinar dependiente de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades.
3. Equipo Técnico Multidisciplinar dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud.

El Equipo Multidisciplinar se constituirá en el plazo de 5 días hábiles desde la solicitud de actuación del mismo.

Composición: Los distintos Equipos Técnicos Multidisciplinares estarán formados por los siguientes miembros:

Dos personas adscritas al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, una de ellas licenciada en medicina o psicología y la otra con especialidad de ergonomía y psicología. Una de ellas actuará como presidente/a.

Dos representantes designados por la Administración. Uno de ellos por parte de la Consejería, Organismo Autónomo o Gerencia del Área de Salud correspondiente, donde preste servicios la persona presuntamente acosada. Y otro, por parte de la DG de la Función Pública y Calidad de los Servicios, de la DG de Planificación Educativa y Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades o de la DG de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud. Ambos representantes **deberán tener formación específica sobre acoso laboral** y al menos **uno de ellos será titulado en Derecho, con preferencia de aquellos adscritos a los servicios jurídicos correspondientes.**

Una persona delegada de prevención o representante sindical y con formación específica sobre acoso laboral, designada por el sindicato correspondiente de forma rotatoria entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial del ámbito de que se trate.

Asimismo, en el caso necesario, el Equipo Multidisciplinar podrá nombrar a una persona experta en la materia designada al efecto, preferentemente adscrita al Instituto de Seguridad y Salud Laboral.

La Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública, a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Coordinador, **será la encargada de realizar las acciones formativas necesarias, con el fin de garantizar al personal integrante del Equipo Multidisciplinar un adecuado conocimiento sobre el acoso laboral para el desempeño de sus funciones.** La formación señalada, deberá iniciarse en el **plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente acuerdo.**



Reunido el Equipo Técnico Multidisciplinar, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian indicios de acoso laboral.

Informe de conclusiones y recomendaciones

El plazo máximo para recabar información, elaborar el informe y su remisión al órgano correspondiente para resolver será de 20 días naturales.

Conclusiones y medidas preventivas propuestas: se determinarán explícitamente si se aprecia o no indicios de acoso laboral. **En este caso incluirá la propuesta de incoación de un expediente disciplinario por acoso u otra infracción disciplinaria distinta al acoso, y la elevación, en su caso, al Ministerio Fiscal.**

Asimismo, se incluirán las medidas correctoras que pongan fin a la situación planteada o que mejoren las condiciones de trabajo existentes, así como las medidas implantadas desde el inicio del proceso y posibles efectos de las mismas hasta la fecha.

Resolución del procedimiento.

Las Secretarías Generales de las Consejerías, Direcciones/Gerencias de Organismos Autónomos o la Dirección Gerente del Servicio Murciano de Salud, a la vista del informe emitido por el Servicio de Prevención o por el Equipo Técnico Multidisciplinar, **en un plazo máximo de 10 días naturales** a contar desde la recepción del informe, dictarán resolución en la que al menos determinará:

- 1. Inexistencia de indicios de acoso laboral**, y en consecuencia el archivo de la solicitud. En el caso de que se detecten otras conductas distintas al acoso pero consistentes en factores de riesgo psicosocial, la resolución dispondrá la adopción, por quien corresponda, de las medidas correctoras oportunas.
- 2. Declarar que se aprecian indicios de acoso laboral y, en consecuencia, ordenar la incoación de un expediente disciplinario.**
- 3. Si se aprecia la existencia de faltas tipificadas en la normativa reguladora del régimen disciplinario del personal empleado público distintas al acoso laboral, se promoverá, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.**

Si se estimara que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, se deberá dar traslado de los mismos al Ministerio Fiscal para su conocimiento.

La resolución del procedimiento será notificada a la persona presuntamente acosadora y a la persona presuntamente acosada pudiendo recurrirse de conformidad con lo previsto en la Ley 3011992 de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- **Plazo máximo de resolución para resolver desde el inicio del procedimiento será de 3 MESES**



Crterios de actuación y garantías del procedimiento

- * El **personal afectado** por un supuesto caso de acoso laboral podrá ponerlo en conocimiento de la organización y **a obtener respuesta** siempre que exista constancia de su comunicado.
- * Tanto la **persona presuntamente acosada como la persona presuntamente acosadora** podrán recabar información del estado de tramitación de expediente y de las medidas correctoras aplicadas, así como de recibir la resolución del órgano competente. En el supuesto de que la información a recabar se realice de forma presencial, podrá ir acompañado de un representante legal o sindical.
- * Los delegados de prevención, a través de los Comités y Comisiones de Seguridad y Salud Laboral, serán informados de la implantación de medidas que garanticen la seguridad y salud del personal afectado, preservando la intimidad de las personas y la confidencialidad de los hechos. **Así mismo, se dará información de aquellas solicitudes de actuación que hayan sido desestimadas. En este sentido, y como consecuencia de la aparición de nuevos hechos posteriores, los delegados de prevención podrán solicitar la revisión del caso.**
- * **Cualquier persona al servicio de la Administración podrá poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.**
- * **Registro y custodia.** El órgano competente en materia de personal de la Consejería, Organismo Autónomo o Gerencia donde preste servicios la persona presuntamente acosada, llevará a cabo el correspondiente **registro y custodia de las resoluciones de los expedientes.** El expediente que se registre no contendrá las actuaciones previas o preparatorias que sirvan para determinar los informes de resultados. **La información derivada de dichas actuaciones se custodiará en el SPRL correspondiente, con el fin de que se garantice la confidencialidad de las mismas.**
- * **Respeto y protección a las personas:** la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para **garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.**
- * **Diligencia:** 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 discriminatorio o perjudicial. **A tal efecto, deben prohibirse expresamente las represalias contra quienes comuniquen situaciones de posible acoso, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre presunto acoso, aplicándose la normativa vigente.**
- * **Confidencialidad:** Aquellos 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 comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.** La documentación utilizada en el desarrollo del protocolo se tramitará a través de los medios que garanticen la confidencialidad.
- * **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que **el procedimiento pueda ser completado dentro de los plazos establecidos** respetando las garantías a cumplir.



- * **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar **una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todos los afectados**. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- * **Restitución del personal afectado.** Las medidas propuestas incluirán medidas correctoras que pongan fin a la situación planteada, eviten futuras situaciones de acoso o mejoren las condiciones de trabajo existentes. **Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona objeto de acoso un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.**

**ÚNETE, PARA RECUPERAR
NUESTROS DERECHOS**

