



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE DENUNCIAS EN MATERIA DE ACOSO

*(Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la URJC de 11 de octubre de 2012)*

### Preámbulo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 14.2 el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Uno de los ámbitos en los que es necesaria esta protección es en el relativo a los riesgos psicosociales o también denominados organizacionales, que son los que surgen como consecuencia de una relación nociva entre la organización del trabajo y el individuo; problemas que pueden ser, entre otros, errores humanos, estrés laboral o violencia en el trabajo que pueden generar consecuencias muy significativas tanto para la persona afectada como para el empleador, ya que afecta al bienestar y a la salud física, psicológica y social de los empleados, así como a la eficacia de la entidad por el posible absentismo y falta de productividad que ello implica.

Asimismo, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 14 h) el derecho de todo empleado público al respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Y en el artículo 95.2 o) establece como falta disciplinaria muy grave el acoso laboral.

Por todo lo anteriormente indicado y al amparo de la citada normativa se aprueba el presente Protocolo, cuyo objeto es poner en práctica políticas de prevención eficaces, definir procedimientos adecuados para la solución de problemas en materia de acoso y tratar de evitar que se reproduzcan este tipo de situaciones.



## I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1. Declaración de Principios

1.1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la Universidad Rey Juan Carlos reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato.

1.2. Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Universidad, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora mediante el uso del procedimiento de actuación previsto en el presente Protocolo. Dicha actuación mediadora no podrá afectar a derechos de terceras personas

Asimismo, la iniciación del procedimiento establecido en el presente Protocolo, por cualquiera de sus vías, ni interrumpe ni amplía los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

1.3. La URJC se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de conductas de acoso. Asimismo, se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

1.4. Las organizaciones sindicales con presencia en la Universidad podrán ser informadas del número y resolución de las denuncias que se presenten, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados. De conformidad con los artículos 7 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, no se facilitarán datos personales sin el consentimiento expreso del afectado.

1.5. Salvo que el denunciante manifieste deseo expreso en contrario, debiéndose reflejar en la instancia, los Delegados de Prevención estarán informados de todo el procedimiento. Respecto a los datos que se les faciliten,

deberán guardar el deber de sigilo profesional establecido en el art. 37. 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

1.6. Los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tendrán acceso al mismo a través de la página web de la URJC.

## 2. Definiciones

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

2.1. **Acoso:** abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que, realizado de manera reiterada pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

2.2. **Acoso psicológico en el trabajo:** riesgo laboral en el que se produce una exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, y en el marco de una relación laboral.

2.3. **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o al efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

2.4. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito y produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.5. **Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales:** acción destinada a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical, o por su adscripción ideológica.

2.6. **Persona protegida:** toda aquella amparada por el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

2.7. **Denuncia en materia de acoso:** comunicación a los órganos competentes



de la situación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en el presente Protocolo, encaminada a iniciar un proceso de solución de un conflicto derivado por un presunto acoso.

2.8. **Unidad Administrativa:** todo elemento organizativo básico de las estructuras orgánicas que se establece mediante las Relaciones de Puestos de Trabajo. Comprenden puestos de trabajo o dotaciones de plantilla vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos y orgánicamente por una jefatura común.

### 3. **Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo es de aplicación a los siguientes colectivos de la Universidad Rey Juan Carlos:

- a) Personal de Administración y Servicios funcionario y laboral.
- b) Personal Docente e Investigador funcionario y laboral.
- c) Personal investigador en formación, becarios y personal contratado con cargo a un proyecto de investigación de la URJC.
- d) Todo trabajador de empresas contratadas por la URJC que lo haga en las dependencias de la misma, si bien en el marco de la debida coordinación con las empresas empleadoras.

### 4. **Prevención**

4.1. Constituye una obligación fundamental de cualquier miembro de la URJC, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

4.2. A fin de realizar la evaluación, seguimiento y aprobación de la aplicación del presente Protocolo, el Área de Prevención de la Universidad Rey Juan Carlos llevará a cabo encuestas y estudios anónimos, presentando al Comité de Seguridad y Salud el formulario de las mismas previo a su realización, al igual que los datos recogidos y la evaluación de calidad de las encuestas para su posterior estudio en el Comité de Seguridad y Salud. Dichas encuestas deberán evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se

produzcan en relación con el trabajo en la Universidad Rey Juan Carlos.

4.3. Con el fin de disuadir a posibles acosadores y en cumplimiento de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se aplicara el régimen disciplinario recogido en dicha Ley a cualquier conducta probada de acoso laboral. Asimismo se sancionará como conducta de acoso cualquier falsa denuncia en materia de acoso, cuando se demuestre que dicha denuncia tenía por objeto la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona.

4.4. La Universidad Rey Juan Carlos garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Acuerdo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

## II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

### 5. Primera Fase: Procedimiento ante el Defensor Universitario

5.1. El procedimiento se iniciará por medio de escrito de denuncia aportado por la persona protegida, ante el Área de Prevención y Riesgos Laborales, según modelo del Anexo I del presente Protocolo, el cual estará accesible en la página Web de la Universidad Rey Juan Carlos.

Recibido el escrito de denuncia, si el Área de Prevención y Riesgos Laborales considera que la misma está incompleta, deberá solicitar al denunciante que amplíe y aclare los términos de la misma.

5.2. Tras un primer análisis de los datos aportados, el Área de Prevención y Riesgos Laborales deberá comunicar la recepción de dicha denuncia a la Oficina del Defensor Universitario, quien iniciará la fase de mediación conforme al procedimiento establecido en el Reglamento del Defensor Universitario de la URJC (aprobado por Claustro de 16 de junio de 2004). Se establece un plazo máximo de 2 días laborables para remitir la denuncia al Defensor Universitario.



5.3. Examinada la documentación por el Defensor Universitario, e investigados los hechos acaecidos, este emitirá informe de propuesta de resolución, conforme al art.18 de su Reglamento, y devolverá el expediente al Área de Prevención para continuar, si procede, con el procedimiento establecido en la presente normativa.

5.4. Se establece un plazo máximo de 15 días para esta fase.

## **6. Segunda Fase: Comité de resolución de denuncias en materia de acoso**

6.1. En el supuesto de no concluirse satisfactoriamente el proceso de resolución ante el Defensor Universitario, la aceptación del informe del mismo por parte del Área de Prevención motivará que se constituya, en el plazo de 3 días, un Comité para la resolución de denuncias en materia de acoso.

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

6.2. El Comité estará integrado por:

- Un funcionario de la URJC, que actuará como instructor del procedimiento, conforme a los requisitos previstos en el art. 24 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario.
- Un técnico del Área de Prevención y Riesgos Laborales.
- Un técnico de Inspección de Servicios.
- Dos especialistas en Psicología Aplicada.
- Dos Delegados de Prevención, que podrán ser designados a propuesta del demandante.

6.3. A los componentes del Comité les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, de Procedimientos Administrativo Común, en cuanto a la abstención y recusación.

6.4. Reunido el Comité, y a la vista del informe de valoración inicial, podrá dar por terminada la investigación si no aprecia indicios de acoso laboral. Si el Comité acuerda continuar con el procedimiento, el instructor del mismo

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 funcionario instructor elaborará, en el plazo máximo de 20 días, un informe que presentará al Comité.

Las distintas unidades administrativas de la URJC tendrán la obligación de colaborar con el Comité a lo largo de todo el proceso de investigación.

6.5. Finalizada la investigación del Comité, éste resolverá en relación con la denuncia planteada, siendo esta de ejecución inmediata para las personas y los distintos órganos afectados de la Universidad.

## **7. Disposiciones Adicionales**

7.1 De conformidad con el artículo 48 de la Ley 30/1992, de 20 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los plazos señalados en el presente Protocolo se entenderán computados en días hábiles.

7.2. El inicio del procedimiento previsto en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

7.3. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.

