

# PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL – PC\_PPRL.07

## ÍNDICE

---

1. PREAMBULO .....	2
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	2
3. RESPONSABILIDADES: COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS Y CARGOS INTERVINIENTES	3
4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	5
5. DEFINICIONES .....	5
6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO .....	7
6.1 Generalidades.....	7
6.2 Fase 1, o de resolución mediante el diálogo .....	7
6.2.1 Inicio .....	7
6.2.2 Desarrollo.....	8
6.3 Fase 2, o de resolución mediante la actuación de la CARC .....	8
6.3.1 Inicio .....	8
6.3.2. Desarrollo.....	9
6.4 Comunicación de posibles infracciones .....	9
6.5 Garantías.....	10
7. FORMATOS .....	10

## **1. PREAMBULO**

La Universidad de Alicante se define a sí misma como una institución pública, dinámica e innovadora cuya misión es la formación integral de sus estudiantes y el compromiso con el avance y la mejora de la sociedad, mediante la creación y transmisión del conocimiento y del desarrollo cultural, científico y tecnológico. No obstante, como sucede en muchos otros ámbitos, la Universidad debe afrontar determinados riesgos de naturaleza psicosocial que puedan amenazar su normal funcionamiento.

El sistema universitario, en general, tiene mecanismos suficientes para hacer frente a este tipo de riesgos. Su vertiente pedagógica, su capacidad creadora e innovadora, su efecto promotor de actitudes y comportamientos solidarios y la posibilidad de crear conciencia y sensibilidad social, son elementos adecuados para poner remedio a estas posibles situaciones.

No obstante, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta a un trato digno sino también un problema grave que no puede ser tolerado, la Universidad de Alicante hace constar su compromiso para desarrollar políticas conducentes a erradicarlo de su entorno laboral.

Con este fin, mediante la siguiente normativa se ofrece un procedimiento voluntario dirigido a solucionar conflictos de riesgo psicosocial mediante la intervención de instrumentos de naturaleza predominantemente mediadora y conciliadora.

## **2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este procedimiento tiene como objetivo establecer un método que, con todas las garantías y tomando en consideración a las personas y los derechos que les son inherentes, sirva para posibilitar una solución extrajudicial a cualquier situación de riesgo psicosocial en el ámbito de la Universidad de Alicante.

No serán admitidas las denuncias que no respondan a los fines a los que sirve este procedimiento.

En su caso, se adoptarán las medidas legalmente previstas contra las denuncias falsas.

### **3. RESPONSABILIDADES: COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS Y CARGOS INTERVINIENTES**

✓ CARC:

1. Aplicar los principios y respetar los plazos contenidos en el presente procedimiento, en especial los contenidos en el apartado 6.

✓ Persona afectada:

1. Aceptar las reuniones y entrevistas que se propongan por parte del superior jerárquico común y, en su caso, del mediador.
2. Atender las demandas de la CARC en forma y plazo. En el caso de tener reservas a facilitar documentos o información que puedan afectar a terceros, deberá solicitar la opinión del Servicio Jurídico de la Universidad de Alicante, que emitirá el pertinente informe en un plazo de tres días hábiles.

✓ Persona objeto de la queja:

1. Aceptar las reuniones y entrevistas que se propongan por parte del superior jerárquico y, en su caso, por el mediador.
2. Atender las demandas de la CARC en forma y plazo. En el caso de tener reservas a facilitar documentos o información que puedan afectar a terceros, deberá solicitar la opinión del Servicio Jurídico de la Universidad de Alicante, que emitirá el pertinente informe en un plazo de tres días hábiles.

✓ Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado/Gerente:

1. Designar, en su caso, un mediador si las partes fueran de su ámbito de actuación.
2. Emitir informes de actuaciones realizadas, si fuera necesario

✓ Mediador:

1. Realizar las acciones que considere necesarias orientadas a la conciliación entre las partes, sin perjuicio de terceros.
2. Proponer una solución.
3. Remitir el informe correspondiente a las partes, al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o al Gerente y al Servicio de Prevención.

✓ Rector:

1. Designar a los miembros de la CARC.
2. Analizar y gestionar las propuestas de la CARC. En caso de no aceptar la propuesta, motivará su decisión comunicándolo a las partes y a la CARC.

✓ Servicio de Prevención:

1. Custodiar la documentación que se reciba e incluir en su memoria anual datos estadísticos relativos a la aplicación del presente procedimiento.
2. Instar, en su caso, el procedimiento.

✓ Superior jerárquico común:

1. Alentar a las personas afectadas que consideren que han sido o están siendo objeto de cualquier tipo de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente con el individuo o grupo de que se trate.
2. Remitir el informe correspondiente a las partes, al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o al Gerente si en el plazo de siete días no se ha alcanzado una solución.

#### 4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Decreto 73/2004, de 7 de mayo, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueba el Estatuto de la Universidad de Alicante.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### 5. DEFINICIONES

A los efectos del procedimiento previsto en la presente normativa, se establecen las siguientes definiciones:

- ✓ CARC: Se crea la Comisión Arbitral de Resolución de Conflictos en materia de riesgos psicosociales de la Universidad de Alicante, en adelante, CARC.

Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes, externos a la Universidad de Alicante, nombrados por el Rector entre profesionales especialistas en los campos científicos que tengan competencia en este tipo de actuaciones, que no podrán ser sustituidos durante la tramitación de un expediente abierto. La Comisión podrá contar con el apoyo de asesores en cualquier momento del proceso.

A los componentes de la CARC así como, en su caso, a quienes sean designadas/os mediadoras/es, les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 (abstención) y 29 (recusación) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- ✓ Riesgo psicosocial: situación de alteración sensible del ambiente laboral que puede interferir objetiva y manifiestamente en la vida profesional y(o) personal del individuo.
- ✓ Acoso: manifestación extrema de riesgo psicosocial que se caracteriza por una conducta deliberada y reiterada de hostigamiento psicológico y(o) físico que afecta a la indemnidad psicológica y(o) física, a la libertad, al honor o a la intimidad de una persona.

Partiendo de esta última definición, el acoso incluye, sin perjuicio de otros, los siguientes supuestos:

- Intimidación: acoso que afecta, de una manera particular, a la libertad de una persona. La intimidación puede derivar, sin excluir otras, de las siguientes situaciones:
    - medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona; en particular, el vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo;
    - ataques persistentes al rendimiento profesional;
    - ataques a la reputación profesional o personal;
    - el menosprecio persistente de la labor o la fijación de objetivos o la asignación de tareas inalcanzables;
    - el control desmedido o inapropiado del rendimiento;
    - la obstaculización del ejercicio de derechos reconocidos legalmente.
  - Acoso sexual: acoso sexual que afecta, de una manera particular, a la libertad o la indemnidad sexuales de una persona.
  - Acoso por razón de sexo: acoso llevado a cabo en función del sexo o de la orientación sexual de una persona.
  - Acoso por razones ideológicas: acoso que afecta de una manera particular a la libertad ideológica o de conciencia de una persona.
- ✓ Queja: comunicación dirigida a los órganos competentes de la Universidad de Alicante, por los medios y procedimientos establecidos en la presente normativa, de una situación de las definidas en este apartado.
  - ✓ Superior jerárquico común: superior inmediato común a las partes.
  - ✓ Mediador: persona que, con la anuencia de las partes, sea nombrada con el fin de lograr una solución que satisfaga a las mismas.
  - ✓ Conciliación: proceso por el que se alienta a las partes a resolver el conflicto recogido en la queja y a alcanzar una solución mutuamente aceptada, sin que pueda afectar a los derechos de terceras personas.

## **6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO**

### **6.1 Generalidades**

Podrán iniciar el procedimiento:

- a) las/os integrantes de los colectivos de Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios;
- b) las/os becarias/os y el personal investigador;
- c) cualquier integrante de los anteriores colectivos que alegue que su relación con la Universidad de Alicante finalizó (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de riesgo psicosocial, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El procedimiento se desarrollará necesariamente en las siguientes fases:

- **Fase 1**, o de resolución mediante el diálogo;
- **Fase 2**, o de resolución mediante la actuación de la Comisión Arbitral de Resolución de Conflictos.

### **6.2 Fase 1, o de resolución mediante el diálogo**

#### **6.2.1 Inicio**

El procedimiento se iniciará a través de una solicitud formalmente presentada (incluido el correo electrónico) de la persona afectada, de su representante (designado fehacientemente por aquélla para actuar en su nombre), debidamente acreditado o, en su caso, del Servicio de Prevención si tuviera evidencias suficientes de la existencia de una situación de riesgo psicosocial. Dicha solicitud se dirigirá al inmediato superior jerárquico común a las partes. En su caso, será posible la acumulación de quejas.

Sólo en aquellos casos en que la queja se haga sobre el supuesto de acoso sexual, el solicitante podrá acudir al Servicio de Prevención para ser entrevistado por el Especialista en Medicina del Trabajo. Si, tras la entrevista y las acciones que se consideren oportunas, el Servicio de Prevención lo considera pertinente iniciará directamente la Fase 2 de este procedimiento, remitiendo informe al respecto. En caso contrario remitirá informe correspondiente al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o al Gerente, según corresponda.

## **6.2.2 Desarrollo**

El superior jerárquico alentará y procurará, mediante las acciones y gestiones que considere convenientes, que las personas afectadas traten de resolver en primera instancia el conflicto.

En caso de que en el plazo de siete días hábiles, a contar desde el siguiente al de presentación de la solicitud, no se alcanzase una solución satisfactoria, el superior jerárquico común dirigirá, de forma inmediata, el correspondiente informe al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o al Gerente, según corresponda, quien designará un mediador en un plazo de tres días hábiles o dictaminará la no continuidad del proceso a través de un informe razonado.

El mediador, que podrá hacerse acompañar por cualquier persona que considere necesaria, propiciará las acciones que considere oportunas para facilitar una solución mediante la conciliación. El intento de resolver el conflicto mediante esta vía de diálogo deberá tener lugar lo antes posible, y como máximo dentro de los quince días naturales a contar desde el siguiente a la aceptación como mediador.

Si la solución propuesta por el mediador fuera aceptada por las partes, el procedimiento se considerará concluido. En tal caso, el mediador dirigirá el informe correspondiente al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o al Gerente, según corresponda, quien lo remitirá a las partes, así como al Servicio de Prevención de la Universidad de Alicante para su custodia y seguimiento a efectos de una posible reevaluación de riesgos.

En caso de que esta fase no concluya con acuerdo expreso entre las partes, se iniciaría la Fase 2 del procedimiento. Asimismo el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado o el Gerente, según corresponda, emitirá un informe de las acciones realizadas hasta el momento.

## **6.3 Fase 2, o de resolución mediante la actuación de la CARC**

### **6.3.1 Inicio**

Cuando no haya sido posible solucionar el conflicto en la fase 1, la persona afectada, por sí o a través de su representante, o, en su caso, el Servicio de Prevención, podrá remitir a la Comisión Arbitral la queja mediante notificación escrita.

La notificación incluirá lo siguiente:

- a) nombre de la persona que presenta la queja y manera de comunicarse con ella;
- b) objeto de la queja;
- c) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra que se considere pertinente, y
- d) posibles testigos.

### **6.3.2. Desarrollo**

Una vez que se haya notificado oficialmente la queja a la Comisión Arbitral, ésta instará en el plazo más breve posible a la(s) persona(s) objeto de la queja y, de considerarlo necesario, al(os) órgano(s) de la Universidad de Alicante que entienda oportuno, a que formulen por escrito cualquier declaración. Dicho escrito se podrá acompañar de la documentación que se estime pertinente.

Recibidas las declaraciones y, en su caso, la documentación, la CARC decidirá, a petición de parte o de oficio, acerca de la necesidad de una vista oral. Dicha decisión será definitiva e inapelable. Si se denegase la celebración de una vista oral, la Comisión Arbitral dará a conocer a las partes los motivos.

Las partes tendrán derecho a estar presentes durante la vista oral. La Comisión Arbitral levantará acta de la misma, que se facilitará a las partes.

La Comisión Arbitral dispondrá de un plazo de treinta días naturales, desde la recepción de la notificación, para llegar a la conclusión, salvo causa justificada que lo impida. Dicha conclusión deberá comunicarse por escrito al Rector, a las partes y al Servicio de Prevención.

El Rector decidirá qué acción adoptará en el ámbito de sus competencias, en relación con la propuesta de la Comisión, y comunicará su decisión inmediatamente a los participantes.

### **6.4 Comunicación de posibles infracciones**

Si en el transcurso de las actuaciones se advirtieran hechos que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o penal, se pondrán en conocimiento del Rector, a los efectos oportunos.

## **6.5 Garantías**

La Universidad de Alicante asegurará que las personas afectadas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en esta materia o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente procedimiento, no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

## **7. FORMATOS**

- No existen.

Alicante, 17 de septiembre de 2009

El Vicerrector de Infraestructuras, Espacios y Medio Ambiente,

Vicente Montiel Leguey