



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA PSICOLOGICA EN EL TRABAJO

ÍNDICE

- 1. Política de empresa**
- 2. Objeto**
- 3. Definiciones**
- 4. Alcance**
- 5. Ámbito de aplicación**
- 6. Normativa aplicable**
- 7. Procedimiento**
- 8. Garantías del trabajador**

1) POLÍTICA DE EMPRESA

- La Universidad de Jaén declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado.
- La Universidad de Jaén garantizará a todos los trabajadores un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, cualquiera que sea la modalidad que éste asuma
- Asimismo, la Universidad de Jaén se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

2) OBJETO

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en la Universidad de Jaén ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para las personas que presten servicios en la Universidad que derive de comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantengan un vínculo con la institución universitaria y, en consecuencia, estén bajo su control organizativo y de dirección

Pretende establecer un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso.



3) DEFINICIONES

- **Acoso Moral**

Al día de hoy no existe un único concepto de acoso moral en el trabajo, por cuanto están disponibles diversas definiciones, tanto legales como jurisprudenciales.

La Universidad de Jaén, en aras de la mayor eficacia de su política preventiva de este riesgo psicosocial, tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo y siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria, entiende por acoso, con carácter general, *“toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo –acoso “horizontal”- ya por superiores – acoso vertical descendente –, o personas sujetas a su dependencia (acoso vertical ascendente)-“.*

- **Violencia psicológica**

Aunque en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo reconocido internacionalmente sobre la definición de violencia, la Universidad de Jaén, tomando como punto de partida la definición propuesta por la Comisión Europea, entiende por violencia psicológica, *" Todo incidente en el que se abusa, amenaza o agrede a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud".*

4) ALCANCE SUBJETIVO O ÁMBITO PERSONAL

El procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que presten servicios en la Universidad de Jaén. En particular, será de aplicación a:

- a) los miembros del profesorado, funcionario y laboral;
- b) los miembros del PAS, funcionario y laboral;
- d) todo trabajador de empresas contratadas por la Universidad de Jaén que lo haga en las dependencias de la misma, si bien en el marco de la debida coordinación con las empresas empleadoras;



e) becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de Jaén.

5) ÁMBITO ORGANIZATIVO Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN

Este procedimiento será aplicable en cualesquiera centros y lugares de trabajo correspondientes a la Universidad de Jaén

6) NORMATIVA APLICABLE

Sin perjuicio del tratamiento protector que cabe otorgar a los comportamientos de acoso en el trabajo desde diferentes ámbitos jurídicos, este protocolo o norma de autorregulación se enmarca plenamente en el cumplimiento de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, LPRL (arts.14-16).

En consecuencia, y al margen de cuál sea la interpretación realizada en el plano estrictamente administrativo al respecto, la Universidad de Jaén, paradigma de empresa de servicios y del “conocimiento”, entiende necesario apostar por una política moderna e integral de prevención de riesgos laborales que contemple los denominados riesgos psicosociales en toda su extensión, haciendo así aplicación de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2002-2006.

Por otro lado, la eficacia directa e inmediata de preceptos constitucionales, tales como los artículos 14 –prohibición de toda conducta discriminatoria- o el artículo 15 – prohibición de todo atentado o lesión de la integridad, física, psíquica y moral de la personal, aparecen como fundamentos normativos suficientemente consistentes como para impulsar una política preventiva en estos ámbitos. La jurisprudencia que unánimemente reconduce el acoso a accidentes de trabajo constituye igualmente un acicate para afrontar, desde la política preventiva de riesgos profesionales, la lucha contra cualquier modalidad de acoso.

7) PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento interno, rápido, eficaz y sencillo a través del cual las eventuales víctimas de acoso puedan denunciar este tipo de comportamientos.



1. Inicio del procedimiento

¿Cómo?

El procedimiento se iniciará de oficio o por medio de solicitud individual de la persona denunciante. Esta se realizará por escrito y deberá contener como mínimo:

- El nombre del demandante y datos sobre su ubicación
- Tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso
- Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.

¿A quién?

- Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Jaén.

2. Componentes de la comisión

La comisión estará integrada por un equipo imparcial de 3 personas: Un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicocociología y dos personas propuestas por el Comité de Seguridad y Salud (una en representación de la parte social y otra en representación de la Universidad de Jaén). Su elección se realizará por un período de 4 años.

A los componentes de la comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación.

3. Investigación de los hechos

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todos los miembros de la Comunidad Universitaria están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la comisión y a guardar la debida confidencialidad.

4. Plazo de resolución

El periodo de resolución no será superior a 30 días. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve periodo posible.



5. Elaboración del informe

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá la información siguiente:

- Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las diligencias practicadas por la comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Una propuesta de las medidas a adoptar.

Este informe será remitido al Rector para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas.

Trimestralmente se presentará al Comité de Seguridad y Salud un informe sobre las acciones emprendidas y la propuesta de las medidas a adoptar.

8) GARANTÍAS DEL TRABAJADOR

- La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
- La Universidad de Jaén garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.
- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección