

Aprobado en el Consejo de Gobierno

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ENTORNO LABORAL DE LA UAM*

En el Consejo de Gobierno celebrado el 17 de diciembre de 2004 se explicitó el compromiso de la UAM para prevenir los riesgos psicosociales de sus trabajadores y se tomó el acuerdo de elaborar un Protocolo de actuación para la prevención y solución de los posibles casos y quejas que pudieran plantearse en materia de acoso laboral.

Este compromiso se materializó el 22 de abril de 2005 al aprobar el Consejo de Gobierno el Protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en materia de riesgos psicosociales de los trabajadores de la UAM.

A la vista de la experiencia que se deriva de la aplicación del mencionado protocolo, parece necesario abordar su modificación para sustraer de su ámbito el estudio, análisis o investigación de supuestos casos de acoso laboral o «mobbing», cuya sanción como falta disciplinaria o infracción en el orden social corresponde a esos órdenes. La denuncia de este tipo de comportamientos deberá canalizarse a través de los respectivos procedimientos disciplinarios (sin perjuicio de las actuaciones que, previamente y en su caso, pueda llevar a cabo la inspección de servicios) y judicial, en tanto no exista una tipificación penal, clara y expresa.

El protocolo va dirigido a la solución y prevención de los conflictos que tengan o puedan tener lugar en el entorno laboral, que afecten al funcionamiento adecuado de los servicios que presta la UAM, y siempre que no concurren elementos o circunstancias que permitan perseguir tales conductas por los cauces antes citados.

El nuevo protocolo elimina los elementos inquisitivos o de tipo represivo (supresión de las expresiones «denunciante» y «denunciado»), garantizándose la confidencialidad y secreto para los afectados. Prevé un proceso de intermediación, al que podrán someterse voluntariamente las partes afectadas, y en el que un tercero se encargará de dirigir el procedimiento. Desarrollará una función activa (negociadora) y será nombrado por la Comisión de entre sus miembros, entre cualquier otro integrante de la comunidad universitaria o un profesional externo como mayor garantía de objetividad, imparcialidad y profesionalidad.

Ámbito subjetivo.- Podrá acogerse al procedimiento que regula este protocolo el personal que preste sus servicios en la Universidad Autónoma de Madrid, con independencia de la naturaleza del vínculo funcional o laboral que le una a la institución.

Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales.- La Comisión de riesgos psicosociales, estará integrada por los titulares de los siguientes cargos o puestos de trabajo:

- Vicerrector de Campus y Calidad Ambiental, que actuará en calidad de presidente.

* En este documento se utiliza el masculino gramatical como genérico, según los usos lingüísticos, para referirse a personas de ambos sexos.

- Vicegerente de Recursos Humanos y Organización, que actuará en calidad de secretario, con voz y voto.
- Médico del Servicio Médico, Seguridad y Salud Laboral de la UAM.

La convocatoria y desarrollo de las sesiones, constitución, adopción de acuerdos y demás aspectos de funcionamiento de la Comisión se regirán por lo dispuesto en el capítulo segundo del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

La Comisión actuará en todos los casos con la máxima celeridad posible, siendo sus acuerdos confidenciales. Cada miembro podrá proponer, en atención al conocimiento que pueda tener de las situaciones que se planteen, la actuación de oficio de la Comisión.

Inicio y naturaleza del procedimiento.- El procedimiento podrá iniciarse en cualquier momento, de oficio por acuerdo de la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales o por escrito a instancia de cualquier persona que se halle dentro del ámbito subjetivo descrito en el apartado anterior.

El presente procedimiento no tendrá carácter disciplinario ni se identifica con ninguna especie de expediente informativo o información reservada en cuanto diligencia de carácter previo a la apertura de un expediente disciplinario. No goza de naturaleza represiva ni punitiva, sino que va dirigido a la prevención de los conflictos en el ámbito laboral con el fin de evitar riesgos psicosociales.

Tramitación.- Cuando el procedimiento se inicie a instancia de la parte afectada, la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales efectuará un primer examen del contenido del escrito a fin de decidir si se admite o no a trámite por el cauce regulado en este protocolo. La no admisión deberá ser contestada por escrito, motivada y, en su caso, indicará las vías alternativas a emplear por el interesado.

Tanto si el procedimiento se inicia de oficio como por escrito a instancia de interesado, una vez admitido a trámite, la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales decidirá en cada caso el procedimiento de intervención para la resolución del conflicto planteado. Entre las medidas que podrá acordar está la intervención de un tercero, miembro de la propia Comisión, de la comunidad universitaria o experto externo, designado con la misión de acercar las posturas de las partes en conflicto, mediar en él o aportar un informe con las medidas que proponga adoptar para su solución.

El designado tendrá plena autonomía para decidir las actuaciones a practicar, siempre dentro del debido respeto a los derechos y libertades que asisten al trabajador en su condición de persona y como trabajador al servicio de una Administración pública.

Los principios que inspirarán la tramitación de este procedimiento serán los siguientes:

- *Carácter voluntario.* Nadie se verá obligado a acogerse al protocolo si no es por decisión suya, personal y libre.
- *Confidencialidad.* Se guardará un estricto sigilo por parte de las personas que conozcan de estos procedimientos. Además de la/s persona/s designadas por la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales.
- *Imparcialidad y neutralidad.* Las personas que intervengan en el procedimiento no deberán estar afectados por ninguna causa de

abstención de las mencionadas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ni ninguna otra que comporte una concreta predisposición.

- *Contradicción e igualdad.* Se garantizará en el procedimiento el derecho de las partes de las partes en conflicto a expresarse libremente, con respecto a las personas, y a alegar lo que estimen más oportuno para la defensa de sus derechos.

Grado de vinculación del procedimiento.- El primer trámite a realizar por la persona designada para intervenir en el conflicto planteado será recabar de la otra parte afectada su consentimiento para intervenir en la resolución del mismo. Si el procedimiento se inicia de oficio, este consentimiento deberá obtenerse de todas las partes afectadas en el conflicto o situación que trata de resolverse, quedando en todo caso a salvo la posibilidad de plantear la recusación para el supuesto de que concurra alguna de las causas de abstención del artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, antes citado.

Este asentimiento implicará para las partes su vinculación a la propuesta y/o informe que la persona designada elabore después de las actuaciones que haya decidido realizar. Con independencia de este grado de sujeción, la persona designada buscará, preferentemente, obtener de las partes un acuerdo o compromiso pactado para la resolución del conflicto, en cuyo caso se materializará por escrito con la firma de todos ellos.

Finalización del procedimiento.- El procedimiento regulado en este protocolo finalizará por alguna de las siguientes razones:

- a) Firma de acuerdo o compromiso por las partes. Las partes conservarán un ejemplar firmado por todos ellos, custodiándose una de las copias en poder de la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales.
- b) Elaboración de informe/propuesta por parte de la persona designada. Este documento recogerá las actuaciones practicadas, un análisis de la situación, conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.
- c) Desistimiento conjunto de las partes afectadas.

En el supuesto de que el procedimiento finalice por acuerdo o compromiso entre las partes, una vez firmado será remitido a la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales para su visado y proponga a los órganos competentes en cada caso la adopción de las medidas necesarias para que se materialice.

En el procedimiento de visado, la Comisión podrá formular reparos si considera que los acuerdos o compromisos adoptados no son adecuados al objeto de resolver el conflicto o no pueden aplicarse por impedimentos de tipo normativo.

En cualquier caso corresponderá a la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales ratificar y elevar a los órganos competentes las medidas a adoptar cuando lo que se formule por la persona designada sea un informe/propuesta.

El desistimiento conjunto de las partes afectadas impedirá a cualquiera de ellas volver a acogerse a este protocolo cuando se aprecie una identidad de sujetos y objeto. Formulada éste, no será impedimento para que la Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales decida de oficio continuar con la tramitación del procedimiento cuando aprecie la existencia de circunstancias lo suficientemente trascendentales que deban ser aclaradas y resueltas.