



D.ª REBECA DE JUAN DÍAZ, SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA,

CERTIFICA: Que en la reunión del Consejo de Gobierno, celebrada el día veintisiete de octubre de dos mil veinte fue adoptado, entre otros, el siguiente acuerdo:

16. Estudio y aprobación, si procede, de las propuestas de Secretaría General

16.07. El Consejo de Gobierno aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral, según anexo.

Y para que conste a los efectos oportunos, se extiende la presente certificación haciendo constar que se emite con anterioridad a la aprobación del Acta y sin perjuicio de su ulterior aprobación en Madrid, a veintiocho de octubre de dos mil veinte.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL



ÍNDICE

1. PREÁMBULO
 2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
 3. OBJETO
 - 3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 3.2. DEFINICIONES
 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO
 - 4.1. EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN
 - 4.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN
 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 5.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
 - 5.2. FASE 1
 - 5.2.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO
 - 5.2.2. INFORMACIÓN PREVIA
 - 5.2.3. ELABORACIÓN DE PROPUESTAS
 - 5.3. FASE 2
 - 5.3.1. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA
 - 5.3.2. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO
 - 5.4. RECLAMACIONES INFUNDADAS O FALSAS
 - 5.5. ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO
 6. SEGUIMIENTO Y CONTROL
 7. DISPOSICIÓN DEROGATORIA
 8. DISPOSICIÓN FINAL
- ANEXO I:** LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
- ANEXO II:** MODELO DE RECLAMACIÓN
- ANEXO III:** COMITÉ ASESOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (CESAL)

USO DEL MASCULINO EN REFERENCIA A PERSONAS DE AMBOS SEXOS

La utilización en este documento del masculino plural para referirse a mujeres y hombres en el trabajo como colectivo, no tiene intención discriminatoria alguna y deriva de la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, dirigida a facilitar la lectura con el menor esfuerzo posible, aludiendo explícitamente a empleados y empleadas cuando la comparación entre sexos resulta relevante en el contexto.

1. PREÁMBULO

La **Constitución Española** reconoce los derechos fundamentales a la igualdad ante la ley (artículo 14), a la integridad física y moral sin sometimiento a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), así como el derecho al trabajo (artículo 35), encomendando a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el mismo (artículo 40.2).

En desarrollo de los anteriores derechos ha sido promulgado, entre otros, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, que tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral (artículo 95.2.O), así como los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.B).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la **Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal**, cuyo Preámbulo, en su apartado XI, hace referencia expresa a la incriminación, entre los delitos de torturas y contra la integridad moral, de la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, entre las que destaca la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo (2001/2339)**, que recomienda a los poderes públicos la puesta en práctica de políticas de prevención eficaces y la definición de procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas disposiciones e iniciativas no hacen sino confirmar la actualidad de esta problemática, recogiendo y trasladando al ámbito de la función pública la necesidad de afrontarla. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y, por otro, de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción cuando aquellas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en diferentes ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con los siguientes derechos:

- Derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho el personal, según recoge el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- Derecho a la no discriminación por razón de sexo y a no sufrir comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.
- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante LPRL).

Como complemento de esta normativa, la Secretaría de Estado para la Función Pública aprobó y publicó el acuerdo alcanzado el 6 de abril de 2011 por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que se establece como modelo a utilizar por los distintos organismos públicos de dicha Administración para la prevención y actuación ante casos de acoso laboral.

A tal fin, tras la adaptación del citado texto a sus características, consultado el Comité de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CSSL) y previo acuerdo de la Mesa Descentralizada de Negociación, el Consejo de Gobierno de la UNED aprueba el presente **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL** cuya finalidad, esencialmente preventiva, está dirigida a evitar eventuales conductas de acoso, así como, en su caso, detectar y actuar de forma temprana sobre las mismas, como elementos centrales para su erradicación en la Universidad.

Sin embargo, el objetivo de este protocolo va más allá y pretende servir de cauce para la resolución de aquellos conflictos que, sin reunir las condiciones incluidas en la definición de acoso laboral, pongan de manifiesto la existencia de problemas de convivencia y/o intereses contrapuestos de dos o más personas que, de no ser convenientemente atendidos, podrían derivar en situaciones de acoso.

De acuerdo con lo expuesto, con objeto de garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro, al margen de su calificación, este tipo de situaciones deben ser prevenidas y/o erradicadas cuanto antes para que produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, facilitando la adopción de las correspondientes medidas correctoras y de protección por parte de la UNED, incluida su eventual sanción de conformidad con la normativa propia de la Universidad.

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todo el personal de la UNED disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Universidad declara formalmente que rechaza todo tipo de conductas de acoso laboral, en cualquiera de sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni sus respectivos niveles jerárquicos, y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, dirigida a garantizar el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno en el ejercicio de su actividad profesional.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente al personal directamente afectado, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y, en último término, afectan al conjunto de la institución, la UNED se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las reclamaciones que puedan producirse en este ámbito, de acuerdo con los siguientes **principios**:

- 1º. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- 2º. El personal de la UNED tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho que implica un correlativo deber de protección por parte de la Universidad, mediante la prevención de los riesgos que se producen en este ámbito, incluidos los relacionados con conductas de acoso.
- 3º. Considerando el acoso como un riesgo potencialmente existente en el ámbito laboral, la UNED, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y, en su caso, hacer frente a este tipo de conductas.
- 4º. Con objeto de mantener un entorno laboral saludable, libre de este tipo de comportamientos, la UNED se compromete asimismo a adoptar las medidas organizativas y a desarrollar las acciones formativas, informativas y de sensibilización necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso en su seno.

- 5º. Sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, las personas que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho a plantear una reclamación que será dilucidada en el procedimiento previsto al efecto, en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- 6º. La Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante UPRL) se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a otros Departamentos, Servicios y Unidades de la Universidad en orden a la información, sensibilización, prevención, detección, mediación y, en su caso, eliminación de conductas de acoso.

3. OBJETO

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo establece un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el **APARTADO 3.2** y será de aplicación al conjunto del Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios que preste sus servicios en la **Sede Central de la UNED**, así como al personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculado laboralmente a la citada Sede, siempre que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

El procedimiento será asimismo de aplicación a las personas incluidas en el párrafo anterior que aleguen que su relación con la UNED llegó a su término debido a una situación de acoso e invoquen el presente protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó la referida relación, salvo que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

Con independencia de lo expuesto:

- Si se produjese una situación de acoso entre el personal de la UNED al que se ha hecho referencia y el de una empresa externa contratada por la Universidad, se aplicarán los mecanismos de coordinación de actividades empresariales previstos en la LPRL. Al tal efecto, deberá llevarse a cabo una comunicación recíproca del caso por parte de la UPRL y el interlocutor designado por la empresa en el momento de la adjudicación del contrato, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, prevaleciendo en caso contrario el criterio de la UNED, en su condición de “empresario titular” a estos efectos, con capacidad para poner a disposición y gestionar sus distintos centros de trabajo.
- La UNED promoverá que, en el ámbito de sus respectivas competencias, los Centros Asociados adopten medidas para la prevención y actuación ante las conductas de acoso que eventualmente pudieran producirse en el seno de sus correspondientes estructuras académicas y administrativas.

3.2. DEFINICIONES

A efectos de lo dispuesto en el presente protocolo se considera **acoso psicológico o moral** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que implique el insulto, menosprecio, discriminación o coacción en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, perturbando la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

La anterior definición incluye las **manifestaciones** que se enumeran a continuación, si bien estas no constituyen una lista cerrada, siendo posible la inclusión de supuestos no expresamente recogidos en la misma:

- Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo u orientación sexual, sin perjuicio de la normativa que, en su caso, sea aprobada por parte de la UNED en el marco de las políticas de igualdad vigentes, para ofrecer una respuesta específica ante este tipo de situaciones.
- Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

Al margen de lo anterior, cuando se evidencien **conflictos** que, sin reunir las condiciones incluidas en la definición de acoso laboral, pongan de manifiesto la existencia de intereses aparentemente incompatibles de dos o más personas, los órganos competentes de la UNED asumirán su función de liderazgo con objeto de resolver los problemas de convivencia existentes.

En consecuencia, con independencia de su calificación, este tipo de situaciones deben ser prevenidas y/o erradicadas cuanto antes, así como, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de la UNED, teniendo en cuenta que, si no se resuelven con prontitud, podrían cronificarse y evolucionar hasta convertirse en una situación de acoso propiamente dicho.

En el **ANEXO I** se incluye un **listado de referencia de conductas**, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO

De acuerdo con los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la LPRL, el primer objetivo a la hora de abordar cualquier riesgo es intentar evitarlo y, si ello no fuera posible, deberá evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo y mantenerlo bajo control.

4.1. EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Considerando que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, puede favorecer su aparición, la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es el necesario análisis y el correcto diseño de dicha organización, que deben ser complementados con una política adecuada de evaluación y control de los riesgos psicosociales detectados.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de los Departamentos, Servicios y Unidades de la UNED no favorezcan la aparición de conductas de acoso, la UPRL, en cumplimiento de sus funciones preventivas, programará periódicamente el desarrollo de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad, proponiendo la adopción de las acciones correctoras y las medidas preventivas que correspondan en función de las conclusiones obtenidas en cada caso.

De cualquier modo, puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las acciones y las medidas propuestas afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la UNED en su conjunto asuma este reto y, muy en particular, los Vicerrectorados con competencias en materia de planificación estratégica y Personal Docente e Investigador, la Gerencia, el Centro de Prevención, Resolución de Conflictos e Inspección (en adelante CPRI) y las personas responsables de los diferentes edificios, Facultades y Escuelas.

4.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario desarrollar estrategias preventivas específicas que de forma directa eviten o, al menos, reduzcan la posibilidad de aparición de eventuales conductas de acoso. A este respecto, la UNED deberá:

- Formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, divulgación, educación y capacitación, con el objetivo no solo de prevenir el acoso en el trabajo, sino también de influir sobre las actitudes y los comportamientos del personal de la Universidad.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención, análisis y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de Departamentos, Servicios y Unidades, para que puedan reconocerlos, identificarlos precozmente y canalizar su resolución, atajándolos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos intermedios una definición clara de conductas obligatorias y de conductas prohibidas, tanto en el ejercicio de su propia función como en la de las personas que formen parte de su equipo de trabajo.
- Suministrar información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la UNED en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, así como en relación con el procedimiento establecido para su prevención y/o resolución.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el desarrollo de lo dispuesto en el presente procedimiento, se atenderán en todo caso las siguientes garantías:

- **Tutela:** La puesta en marcha del procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para la interposición de recursos y/o el ejercicio de acciones judiciales y administrativas establecidos en la normativa vigente.
- **Amparo:** Cualquier persona que considere que es víctima de acoso laboral podrá denunciarlo ante los órganos competentes de la UNED y tendrá derecho a obtener respuesta.
- **Sigilo:** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas llevando a cabo las actuaciones que en cada caso correspondan con la mayor prudencia y el debido respeto.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar un estricto sigilo y reserva en las operaciones de tratamiento, custodia y archivo, sin transmitir ni divulgar información relativa al contenido de las reclamaciones presentadas, ni cualquier otro dato sobre el que tengan conocimiento en el ejercicio de su labor.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se llevarán a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las oportunas garantías.
- **Contradicción:** Se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- **Imparcialidad:** Las personas intervinientes en las distintas fases del procedimiento actuarán de buena fe con objeto de esclarecer los hechos denunciados.
- **Colaboración:** La persona reclamante y la/s personas/s aludida/s en su escrito, así como el resto del personal implicado que sea requerido para ello, tendrán obligación de colaborar en el desarrollo del procedimiento descrito en los **APARTADOS 5.2 y 5.3**, prestando declaración, participando en reuniones y/o entregando la documentación que en su caso les sea requerida, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.
- **Reparación:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.
- **Protección de la salud:** La Universidad adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. A tal efecto, cuando sea posible, la UPRL podrá facilitarles el apoyo médico y/o psicológico que pudieran precisar en colaboración con el Servicio Médico de la UNED y/o el Servicio de Psicología Aplicada (en adelante SPA) de la Facultad de Psicología.
- **Prohibición de represalias:** Quedará expresamente prohibida la adopción de represalias contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, sin perjuicio de lo dispuesto en el **APARTADO 5.4**.

5.2. FASE 1

5.2.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará a partir de la presentación a través de la Sede Electrónica de la UNED, en las oficinas físicas de asistencia en materia de registro o por cualquiera de los medios previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de un **escrito de reclamación dirigido al CPRI** por parte de la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de personal del colectivo al que aquella pertenezca o por cualesquiera integrantes de los Departamentos, Servicios y/o Unidades de la Universidad que tengan conocimiento del presunto acoso. Cuando la presentación del escrito no se lleve a cabo por la propia persona interesada, el CPRI estará obligado a corroborar el caso directamente con aquella antes de iniciar las actuaciones previstas en este protocolo.

En el **ANEXO II** se incluye un **modelo de escrito** al respecto (que estará disponible en la página web de la UNED -acceso previa autenticación-), que deberá identificar a la/s persona/s responsable/s del presunto acoso y al que podrá añadirse cuanta documentación se considere relevante para su fundamentación.

Una vez recibido el escrito de reclamación, en un plazo máximo de 5 días naturales, el CPRI llevará a cabo un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso con objeto de convocar al Comité Evaluador para Situaciones de Acoso Laboral (en adelante CESAL), que decidirá sobre la **admisión o inadmisión a trámite** del escrito de reclamación.

El CESAL tendrá un plazo máximo de 10 días naturales para acordar:

- La inadmisión a trámite del escrito de reclamación, que deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona reclamante.
- El comienzo de la tramitación, que atenderá a lo dispuesto en el **APARTADO 5.2.2.**, debiendo informar del inicio del proceso a la persona reclamante y la/s persona/s aludida/s en el escrito de reclamación, remitiendo a esta/s última/s copia del referido escrito.

Cuando se considere necesario para garantizar la protección de las personas implicadas, previa audiencia a las mismas, el CPRI podrá proponer motivadamente cualquier **medida cautelar**, proporcional a las circunstancias del caso, que se considere oportuna para evitar mayores perjuicios durante la tramitación del procedimiento, incluido, en su caso, el traslado provisional.

5.2.2. INFORMACIÓN PREVIA

Si tras el primer análisis del caso se acordara el inicio de la tramitación, el CESAL dará traslado del escrito de reclamación a la UPRL, como unidad encargada del asesoramiento y apoyo en materia preventiva, a fin de garantizar una adecuada protección de la seguridad y la salud del personal de la UNED, y designará a dos de sus miembros para su **instrucción**, con un doble objetivo:

- Entrevistar por separado a las partes (persona reclamante y persona/s aludida/s en el escrito) que podrán acudir a dichas entrevistas acompañadas por su representante legal, un Delegado de Prevención u otra persona de su confianza.
- Revisar la información previa que haya sido puesta a su disposición y efectuar un primer examen del caso, con objeto de valorar la posible orientación del mismo a la vista de los antecedentes o indicadores de interés que pudieran existir en el Departamento, Servicio o Unidad afectada.

Al finalizar el proceso de información previa, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que el CPRI le dio traslado del escrito de reclamación, las personas designadas para la instrucción por el CESAL elaborarán un **informe de valoración inicial**, con las conclusiones y propuestas que se deriven de dicha información, en función de la naturaleza que se haya atribuido a la reclamación, teniendo en cuenta las entrevistas realizadas y el resto de la información disponible.

5.2.3. ELABORACIÓN DE PROPUESTAS

A la vista del informe de valoración inicial elaborado por las personas designadas para la instrucción, en el plazo de 5 días naturales el CESAL deberá optar por alguna de las siguientes **alternativas**, informando de su decisión al CPRI para su traslado a la persona reclamante y la/s persona/s aludida/s en el escrito de reclamación:

A) Archivo del expediente, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Constatación de la inexistencia del acoso, por falta de objeto o insuficiencia de indicios, cuando la descripción de los hechos denunciados tampoco encuentre acomodo en las alternativas descritas en las letras B o C.

- Desistimiento de la persona reclamante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación de los hechos planteados en el escrito de reclamación.
 - Cualesquiera otros supuestos que a juicio del CESAL permitan considerar resuelta la situación objeto de reclamación, sobre la base de las actuaciones practicadas tras la presentación del correspondiente escrito.
- B)** Cuando del informe de valoración inicial se dedujese la existencia de un **conflicto laboral de carácter interpersonal y/o cualquier otra situación de riesgo psicosocial** distinta al acoso laboral se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
- Situación de conflicto: propuesta de mediación, admitida por las partes, recurriendo al Centro de Mediación de la UNED o, en su caso, a personas expertas ajenas a la Universidad.
 - Riesgo psicosocial: implantación de las medidas preventivas y las acciones correctoras que correspondan en relación con la organización, el contenido y la realización del trabajo.
- C)** Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de otro tipo de falta**, distinta al acoso laboral y tipificada en la normativa vigente, el CESAL remitirá el expediente al CPRI que, en el ejercicio de sus competencias y en función de la naturaleza del caso, adoptará una de las siguientes medidas:
- Propuesta de instrucción del correspondiente expediente disciplinario y eventual adopción de decisiones por parte del Rector.
 - Activación de medios alternativos de resolución de conflictos cuando considere que la resolución del caso puede alcanzarse por medios menos lesivos que la aplicación de una sanción disciplinaria.
- D)** Si el informe de valoración inicial manifestara la **existencia de acoso laboral**, el CESAL propondrá al Rector/a la adopción de alguna de las siguientes decisiones, en función de la consideración que atribuya a los hechos:
- Si los considerase constitutivos de infracción administrativa: incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.
 - Si considerase que los hechos pudieran ser constitutivos de delito en virtud de la regulación recogida en el Código Penal: puesta en conocimiento de la Fiscalía.
- En ambos casos, el CESAL propondrá la adopción inmediata de las medidas preventivas y las acciones correctoras que correspondan para corregir la situación y asegurar la imprescindible protección de la víctima.
- E)** Cuando el informe de valoración inicial revelara la **existencia de indicios de un presunto acoso laboral**, sin estar en condiciones de emitir una valoración más precisa, el CESAL dispondrá la continuación del procedimiento de acuerdo con lo dispuesto en el **APARTADO 5.3.**

5.3. FASE 2

5.3.1. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

La aceptación por parte del CESAL del informe de valoración inicial emitido al finalizar el proceso de información previa del **APARTADO 5.2.2.**, que determine la existencia de indicios de un presunto acoso laboral hará necesaria la continuación del procedimiento.

A estos efectos, las personas designadas para la instrucción realizarán las actuaciones pertinentes a fin de recabar información complementaria y, en su caso, llevarán a cabo las entrevistas e investigaciones que pudieran corresponder para confirmar la existencia de aquellos indicios. Con base en dichas actuaciones elaborarán un **informe de conclusiones preliminar** que presentarán al CESAL en el plazo de 15 días naturales.

En el desarrollo de la investigación, las personas designadas para la instrucción por el CESAL podrán solicitar declaración, celebrar reuniones o requerir documentación al personal de los Departamentos, Servicios y Unidades afectados, que tendrán la obligación de colaborar a lo largo del referido proceso, en los términos establecidos en el **APARTADO 5.1.**

5.3.2. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizada la investigación, en el plazo de 5 días naturales el CESAL analizará conjuntamente el informe preliminar elaborado por las personas designadas para la instrucción e incorporará las modificaciones o enmiendas que, en su caso, correspondan para elaborar el **informe de conclusiones definitivo**, que deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del CESAL.
- Escrito de reclamación.
- Antecedentes del caso.
- Informe de valoración inicial.
- Actuaciones practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.

Una vez elaborado el informe de conclusiones definitivo, en el plazo de 5 días naturales el CESAL dará traslado del mismo al CPRI para su remisión a las partes implicadas, comunicándoles oficialmente la resolución adoptada sobre la base del mismo, teniendo en cuenta las alternativas descritas en las letras A a D del **APARTADO 5.2.3.**

5.4. RECLAMACIONES INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial y/o del informe de conclusiones definitivo resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el CESAL podrá proponer al CPRI la realización de las actuaciones que considere oportunas, teniendo en cuenta en todo caso el impacto de aquellas conductas en el marco del imprescindible fomento de la cultura del cumplimiento en la UNED.

5.5. ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO

Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares pudieran adoptarse, el ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente y/o la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, determinarán el inmediato archivo del procedimiento que se contempla en el presente protocolo.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El CPRI registrará los informes emitidos por el CESAL y los remitirá a las personas titulares de los Departamentos, Servicios y Unidades que tengan competencias para implantar las medidas que en los mismos se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al CPRI, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.

Adicionalmente, con carácter general y especialmente cuando se produzca la reincorporación de personas que haya estado en situación de baja laboral tras presentar una reclamación de acoso, se deberá vigilar la inexistencia de eventuales represalias y/o cualquier otro tipo de hostilidad hacia aquellas en el entorno de trabajo.

La UPRL colaborará con el CPRI llevando a cabo un seguimiento estadístico de las reclamaciones de acoso laboral presentadas en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo y, preservando la intimidad de las partes afectadas, informará al Pleno del CSSL de la resolución adoptada en cada caso.

7. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el protocolo de actuación en materia de acoso firmado el 29 de septiembre de 2006 por el Rector de la UNED y las Secciones Sindicales en la Universidad de CC.OO., UGT y USIF-CSIF.

8. DISPOSICIÓN FINAL

La entrada en vigor del presente Protocolo se producirá a los 20 días de su publicación en el Boletín Interno de Coordinación Informativa (BICI).



ANEXO I: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Para que una conducta pueda ser calificada de **acoso en el ámbito laboral**, deberá reunir todas las condiciones subrayadas en la definición incluida en el **APARTADO 3.2** sin que, en consecuencia, tengan la consideración de tal aquellas conductas que no reúnan sus **características esenciales**:

- 1º. Conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea puntual, en un momento concreto, o de carácter permanente.
- 2º. Conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo, pero que no tienen ni la consecuencia ni la finalidad de denigrar personal o profesionalmente a las partes implicadas.
- 3º. Acciones de violencia psicológica en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, bien porque son realmente esporádicas o porque han sido denunciadas en una fase precoz.
- 4º. Conductas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, tengan características no constitutivas de violencia psicológica (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar correctamente el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes), así como aquellas otras en las que las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Con objeto de clarificar en lo posible las diversas formas de expresión del acoso laboral, a continuación se recogen una serie de manifestaciones, que no constituyen una lista cerrada, pudiendo por tanto incluirse supuestos no expresamente recogidos en los correspondientes listados:

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A) CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL ¹

- Dejar al empleado/a de forma continuada sin ocupación efectiva o comunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados al empleado/a.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a empleados/as que han planteado quejas, reclamaciones o demandas frente a la Universidad, o frente a los que han colaborado con los/las reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente al empleado/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL ²

- 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 hacia varios empleados/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellas.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

¹ Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.

² Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN 854 Y 476 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A) CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL ³

- ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES
 - Restringir a la persona las posibilidades de hablar por parte del superior/a.
 - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros/as.
 - Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
 - Cuestionar las decisiones de una persona.
 - No asignar tareas a una persona.
 - Asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL
 - Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación con una persona, evitando comunicarse directamente con ella.
 - No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera.
- ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA
 - Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
 - Terror telefónico.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces, etc., de una persona.
 - Mofarse de la vida privada de una persona.
- VIOLENCIA FÍSICA
 - Ofertas sexuales y violencia sexual.
 - Amenazas de violencia física.
 - Uso de violencia menor.
 - Maltrato físico.
- ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Mofarse de la nacionalidad de la víctima.
- AGRESIONES VERBALES
 - Gritar o insultar.
 - Críticas permanentes del trabajo de la persona.
 - Amenazas verbales.

³ *Dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas.*

- RUMORES
 - Hablar mal de la persona a su espalda.
 - Difundir rumores.

B) CONDUCTAS QUE NO SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL ⁴

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- Supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

⁴ Sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones.

ANEXO III: COMITÉ EVALUADOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (CESAL)

Una vez recibido el escrito de reclamación, el CPRI deberá convocar al CESAL conforme a lo dispuesto en el **APARTADO 5.2** del presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

A) COMPOSICIÓN Y NOMBRAMIENTO

El CESAL estará compuesto por las siguientes personas, **miembros de pleno derecho**, que serán nombrados/as por el Rector/a por un periodo de dos años, renovables automáticamente:

- Un/a representante del CPRI, propuesto por su Director/a.
- El/la Secretario/a del CSSL o el/la Delegado/a de Prevención en quien delegue.
- Un/a técnico de prevención de riesgos laborales especialista en ergonomía y psicología aplicada, propuesto por la UPRL.
- Un/a miembro del SPA de la Facultad de Psicología de la UNED, propuesto por su Director/a.

Cuando el CESAL lo considere necesario podrá designar una **persona experta** en la materia, perteneciente a la UNED o ajena a la misma, que será nombrada para participar exclusivamente en la investigación y resolución del caso concreto para el que sea requerida.

Con objeto de facilitar el ejercicio de sus funciones, la UNED deberá proporcionar a las personas integrantes del CESAL **formación específica** en prevención, identificación, análisis e intervención en materia de acoso laboral, quedando estas obligadas a participar en las actividades formativas a las que sean convocadas.

B) SUSTITUCIÓN PROVISIONAL Y CESE DEFINITIVO

Cuando eventualmente sea necesario proceder a la **sustitución provisional** de uno/a o varios/as miembros del CESAL, el CPRI propondrá los representantes que sustituirán a los designados a propuesta de su Director/a y/o solicitará al CSSL, la UPRL o el SPA la designación de las personas propuestas en cada caso para sustituir, previa comunicación y nombramiento por parte del Rector/a, a los/las integrantes afectados o incurso en procesos de enfermedad, ausencia justificada, abstención, recusación o cualquier otra causa legal, que formarán parte del CESAL hasta que desaparezcan las causas que justificaron su nombramiento.

Las personas integrantes del CESAL estarán sometidas a las siguientes **causas definitivas de cese**:

- Extinción de su mandato como miembros del CSSL.
- Renuncia expresa mediante escrito dirigido al Rector/a.
- Revocación de la representación otorgada por el órgano que les nombró.
- Pérdida de la condición necesaria para su elección.
- Incurrir en alguna de las incompatibilidades legal o reglamentariamente establecidas.
- Cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Cuando se produzca el cese definitivo de uno/a o varios/as integrantes del CESAL, el Rector/a comunicará al CPRI la necesidad de designar nuevos/as miembros, promoviendo el nombramiento de aquellos, que se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo de este apartado.

C) ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Con objeto de garantizar en todo caso la necesaria distancia personal y orgánica con las personas implicadas en el proceso de que se trate, se aplicarán a los/las integrantes del CESAL las **causas de abstención y recusación** recogidas en los artículos 23 y 24 de la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público**.

En función de lo expuesto, los/las miembros del CESAL deberán abstenerse de participar y/o podrán ser recusados/as por las partes en aquellos casos en que exista relación de parentesco, afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con respecto a la persona reclamante y/o la/s aludida/s en su escrito, así como, en su caso, cualquier otro vínculo, interés o circunstancia que constituya un motivo para ello.

La abstención para actuar en un procedimiento concreto por parte de un/a integrante del CESAL podrá ser asimismo promovida durante su tramitación por cualquier miembro del citado Comité.

En todos los casos, la abstención o recusación deberá plantearse por escrito ante el propio CESAL, que deberá resolver de manera motivada en un plazo de 5 días naturales, acordando las sustituciones que correspondan en su seno cuando aprecie en cualquiera de sus integrantes la concurrencia de las causas alegadas.

Del mismo modo, cuando un miembro del CESAL fuera el/la reclamante o, en su caso, la/s persona/s aludida/s en el escrito de reclamación en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo, quedará inmediatamente invalidado/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

D) RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO Y GARANTÍAS

El CESAL se regirá en su **funcionamiento** por las disposiciones recogidas en el presente protocolo, así como, en su caso, por la normativa interna acordada al efecto por parte de sus miembros, respetando en todo lo caso lo dispuesto en materia de funcionamiento de los órganos colegiados por la **Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**.

En el ejercicio de sus funciones, los/las miembros del CESAL gozarán de las siguientes **garantías**:

- Independencia respecto de los/las responsables y el personal de los Departamentos, Servicios y Unidades implicados en las reclamaciones presentadas en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo.
- Inmunidad, no pudiendo ser sancionados o expedientados por las opiniones, recomendaciones, sugerencias e informes emitidos en el marco de su intervención, teniendo en cuenta en todo caso las garantías del procedimiento recogidas en el **APARTADO 5.1** del presente protocolo.
- Derecho a percibir el complemento correspondiente a la condición de Vicedecano/a, cuando por razón de su cargo no les sean de aplicación conceptos retributivos de cuantía superior o equivalente.
- Cuando excepcionalmente sea necesario y durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de las funciones de los/las miembros del CESAL, dispensa parcial de su carga docente y/o de los cometidos propios de sus puestos de trabajo, previa solicitud de aquellos y posterior aprobación por parte del Vicerrectorado con competencias en materia de Personal Docente e Investigador y/o la Gerencia de la Universidad.