

Propuesta de Protocolo sobre prevención y actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Junta de Andalucía

Índice

- I. Introducción.
 - 1.1 Antecedentes y Justificación.
 - 1.2 Principios de actuación.
- II. Definiciones y objeto.
 - 2.1 Definición de acoso laboral.
 - 2.2 Objeto y ámbito de aplicación.
- III Unidades Competentes
- IV. Actuaciones preventivas.
 - 4.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.
 - 4.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.
- V. Procedimiento de actuación.
 - 5.1 Iniciación del procedimiento.
 - 5.2 Valoración inicial de la solicitud.
 - 5.3 Actuaciones resultantes de la valoración inicial.
 - 5.4 Constitución del Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral.
 - 5.5 Investigación e informe de conclusiones del Comité.
 - 5.6 Actuaciones resultantes de la propuesta del Comité.
 - 5.7 Denuncias infundadas o falsas.
 - 5.8 Información de las actuaciones desarrolladas.
 - 5.9 Traslado de las actuaciones a la Inspección General de Servicios.
- VI. Seguimiento y control.
- VII. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.
 - 7.1 Criterios de actuación.
 - 7.2 Garantías que debe cumplir el procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- VIII. Revisión del protocolo
- IX. Anexos.
 - Anexo I: Comité Asesor.
 - Anexo II: Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.
 - Anexo III: Modelo de denuncia por acoso.

I. Introducción.

1.1 Antecedentes y justificación.

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este protocolo, cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14 “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado el Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y más recientemente, ha sido aprobado el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, en desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, que se apoya en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, a su vez inspirada en la Estrategia Comunitaria, extendida al mismo ámbito temporal y temático, tiene entre sus objetivos específicos la mejora del cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales por medio de un conjunto de líneas de actuación, entre ellas la 2.2.e que tiene por finalidad el fomentar y divulgar las buenas prácticas en prevención en las Administraciones Públicas, impulsando la promoción de la prevención de riesgos laborales, respecto al personal a su servicio. En aplicación específica de esta línea, el II Plan Bienal 2011-2012 de desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyó, como Acción nº 40 “la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía”.

Este Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Junta de Andalucía, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia, a utilizar por sus distintas Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.

1.2 Principios de actuación.

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declare formal y documentalmente, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas empleadas públicas a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todas las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados. Indicación que debe ser comunicada a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será importante que cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan acoso laboral y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas preventivas adecuadas en cada caso, diseñar y aplicar medidas reactivas apropiadas y la supervisión de la eficacia de tales medidas preventivas y reactivas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente al acoso laboral, a implantar en cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial de la Administración de la Junta de Andalucía, de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren.

II. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.

A los efectos de este protocolo la expresión acoso laboral se refiere a todo tipo de conductas que, realizadas con cierta reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar tanto a la dignidad

de la persona cuanto a su salud. Con la delimitación de su ámbito funcional a dos modalidades de acoso; en primer lugar, al acoso psicológico o moral (mobbing) que, según una reciente elaboración doctrinal y jurisprudencial, sería la conducta atentatoria contra los derechos a la integridad moral y la consideración debida a la dignidad del trabajador; en segundo lugar, el acoso discriminatorio, que sería el que atentase contra el principio de igualdad de trato de acuerdo con lo definido en el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y erradicar conductas que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Administración de la Junta de Andalucía.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada, de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Modificada por la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía.

En aplicación de las obligaciones establecidas por la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la Administración de la Junta de Andalucía serán informadas de la existencia de este Protocolo.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre personal empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Deberá realizarse la comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que le correspondan.

III Unidades Competentes

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral son los siguientes:

3.1 La persona responsable de la tramitación que se indica en este protocolo, designada por el titular de la jefatura superior de personal de las Consejerías, Agencias Administrativas o Agencias de Régimen Especial, donde presten sus servicios las personas presuntamente acosadas.

La persona responsable ordenará la iniciación de las actuaciones oportunas dirigidas a prevenir y evitar los posibles casos de acoso laboral. Asimismo, si procede, remitirá las denuncias sobre hechos calificados, o que podrían calificarse, como constitutivos de acoso laboral, a la Inspección General de Servicios

3.2 Las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, como órgano técnico especializado, desarrollarán las actuaciones asignadas en este protocolo y las funciones que tienen atribuidas en virtud de lo dispuesto en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las Unidades de Prevención realizarán funciones en los siguientes aspectos:

- Las actuaciones preventivas señaladas en el apartado IV de este protocolo.
- Las evaluaciones y los estudios necesarios para el diagnóstico de la situación objeto de queja o denuncia sobre acoso laboral.
- Deben colaborar con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral, facilitándoles la documentación y los informes que requieran en el estudio del caso.
- Deben hacer el seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.
- Deben elaborar información sobre los casos denunciados y su resolución, para el responsable de la tramitación.

3.3 Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales podrán intervenir en apoyo y a requerimiento de la Inspección General de Servicios y de las Unidades de Prevención y en su caso, del responsable de la tramitación o Comité de investigación interna, emitiendo informes valorativos de la repercusión que las conductas denunciadas tengan en la salud del empleado público.

Podrán prestar, en su caso, asesoramiento técnico y apoyo psicológico y médico adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación.

3.4 El Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral, que investigará el caso y elevará al responsable de la tramitación un informe con las conclusiones de la investigación y, si procede, con la propuesta de medidas a adoptar.

3.5 La Inspección General de Servicios, que informará a lo largo del proceso a petición del responsable de la tramitación y recibirá el expediente, si procede, actuando según lo dispuesto en el artículo 7.d del Decreto 77/1987, de 25 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

3.6 La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, que de forma periódica, recabará y obtendrá información de las Unidades de Prevención y de los órganos de inspección en relación con la problemática y su incidencia en el trabajo y marcará, en su caso, estrategias e instrucciones de actuación. Asimismo, realizará el control estadístico de los casos de acoso laboral que se produzcan en las distintas Consejerías y Agencias.

A la vista de lo anterior, elaborará las propuestas que estime oportunas para la revisión y actualización del procedimiento establecido en este protocolo de actuación.

IV. Actuaciones preventivas.

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

4.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele favorecer su aparición. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales, integrado con el resto de la actividad preventiva, así como la inclusión de prueba complementaria en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Consejería y Agencia sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

Las Unidades de Prevención, serán las encargadas de proponer y promover en cada Consejería y Agencia la incardinación de la prevención ante el acoso laboral con el conjunto de la actividad y las acciones preventivas que correspondan en cada caso. Las medidas que se puedan proponer por parte de las Unidades de Prevención, afectarán normalmente a la organización del trabajo, por lo que resulta imprescindible que la organización entera las asuma y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables en materia de recursos humanos.

4.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Consejería y Agencia, a través de las unidades de personal (funciones de gestión de recursos humanos, comunicación y formación) y con la colaboración de las Unidades de Prevención, han de impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias, con la finalidad de definir claramente las conductas constitutivas de acoso laboral, en todas sus manifestaciones y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A continuación se proponen algunas medidas a desarrollar:

1. Elaboración de estrategias de sensibilización:

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso laboral y del procedimiento que establece.
- Planificar formación específica en los niveles jerárquicos y funcionales implicados en la materia; técnicos de las Unidades de Prevención y personal de las unidades de recursos humanos y personal competente en materia jurídica. Con contenido teórico práctico que incluya una definición clara de conductas de obligado cumplimiento y de conductas prohibidas.
- Llevar a cabo una formación general sobre riesgos derivados del acoso laboral y las instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal, para todas las personas empleadas públicas.
- Proporcionar a todo el personal de nuevo ingreso, fijo o contratado temporal, la formación señalada en el párrafo antecedente.
- Elaborar dípticos divulgativos que incorporen medidas preventivas y desarrollar una amplia difusión de los mismos.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral.
- Difundir información a través de la intranet de las Consejerías y Agencias y la página Web del empleado público de:

- a) Derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el protocolo.
- b) Folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, etc.,
- c) Herramientas que pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
- d) Canales de información directa sobre acoso laboral.

La información deberá ser actualizada periódicamente.

- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) donde se puedan hacer consultas y desde donde se pueda recibir asesoramiento sobre acoso de forma anónima.

2. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta y buscar identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización:

- Aumento de la incapacidad temporal.
- Aumento del absentismo.
- Incumplimientos de horario.
- Problemas disciplinarios.
- Aumento de la accidentalidad.
- Disminución de la productividad.
- Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado.

3. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos.
- Realizar estudios de clima laboral.

V. Procedimiento de actuación

5.1 Iniciación del procedimiento.

La actuación se inicia a partir de una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige al Viceconsejero de la Consejería o Presidencia de la Agencia, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

La solicitud puede provenir:

- a. De la persona presuntamente acosada, bien directamente o a través de sus representantes legales en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

En el anexo III se incluye el impreso-modelo de denuncia. El impreso-modelo se hallará accesible en la intranet de cada Consejería.

- b. De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería o Agencia, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, tras realizar la evaluación de riesgos laborales e identificar la existencia de indicios o factores de riesgo que puedan ser constitutivos de posible acoso laboral. Asimismo, en caso de recibir un parte de siniestralidad calificado como accidente de trabajo por acoso laboral.
- c. Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, si como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud del personal empleado público, puedan detectarse posibles situaciones de acoso laboral en el trabajo.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este protocolo.

Si la persona no da el consentimiento para hacer el estudio del caso que le afecta, los técnicos de la Unidad de Prevención llevarán a cabo las actuaciones que consideren oportunas, en el ámbito psicosocial en la unidad donde está ubicada aquella y actuarán consecuentemente, estableciendo las medidas correctoras que consideren oportunas.

El responsable de la tramitación, a efectos de intervención inmediata, solicitará informe a la Unidad de Prevención sobre las medidas preventivas oportunas a establecer que eviten las conductas de acoso laboral. A tal fin, la Unidad de prevención llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Ofrecerá ayuda y asesoramiento a la persona presuntamente acosada.
- Recopilará información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad donde preste servicio la persona afectada y otros antecedentes o indicadores de interés para el caso. En este proceso podría ser necesario entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés. Tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado o Delegada de prevención.
- Emitirá informe y lo elevará al responsable de la tramitación, en un plazo máximo de 10 días desde la fecha en que le fue solicitado, con las conclusiones y propuestas de actuación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Unidad de Prevención podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El responsable de la tramitación, en un plazo máximo de 3 días desde la fecha de la solicitud de intervención, informará por escrito a los Delegados de prevención de la solicitud de intervención presentada.

5.2 Valoración inicial de la solicitud.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

5.2.1 En el caso de que el procedimiento se inicie en la forma indicada en el párrafo a. del apartado anterior, el responsable de la tramitación, a la vista del informe de la Unidad de Prevención y los datos objetivos conocidos sobre el caso, podrá decidir:

- a. Tramitar el caso según lo previsto en este protocolo y a su vez implementar las medidas correctoras que proponga la Unidad de Prevención y comunicar dichas medidas a los Delegados de prevención.
- b. No continuar con la tramitación y archivar la denuncia, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. No obstante, si estimase la existencia de falta distinta al acoso laboral, tipificada en la normativa existente, se seguirá el procedimiento establecido en la misma.

5.2.2 Cuando el procedimiento se inicie en la forma indicada en los párrafos b. y c., el responsable de la tramitación encomendará a la Unidad de Prevención o al Centro de Prevención de Riesgos Laborales, si lo estimase necesario en relación con su intervención previa, la elaboración de un informe detallado con las conclusiones y propuestas de actuación.

5.2.3 Podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada y los antecedentes y prácticas registradas para supuestos precedentes.

5.3 Actuaciones resultantes de la valoración inicial.

El responsable de la tramitación, realizada la valoración inicial, deberá actuar en consecuencia, debiendo optar, en el plazo máximo de 20 días, por alguna de las siguientes alternativas:

- a. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante. En este caso puede proceder, de oficio, continuar la investigación de la misma, como se indica en el punto 5.1, respecto del no consentimiento del interesado para el inicio de las actuaciones.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Si por actuaciones previas se puede dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b. Si existen indicios claros de acoso laboral, ordenará la inmediata aplicación de las medidas que aconseje la valoración inicial. Además, podrá dar traslado de las actuaciones a la Inspección General de Servicios para la incoación de un expediente de acuerdo con el procedimiento establecido.

- c. Si en el informe de valoración inicial se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo. A su vez ordenará, cuando lo requiera el caso, establecer las medidas cautelares necesarias para evitar que ninguna de las partes implicadas sufran algún perjuicio.

De la decisión adoptada se dará cuenta, por escrito, a los Delegados de prevención.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada el archivo o la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar al titular de la jefatura superior de personal de las Consejería o Agencia, la revisión de las decisiones adoptadas.

5.4 Constitución del Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral.

En el supuesto citado en el anterior apartado 5.3.c, el responsable de la tramitación constituirá, en el plazo máximo de cinco días, un Comité de investigación para situaciones de acoso laboral, en adelante Comité, en los términos establecidos en el anexo I.

Serán de aplicación a los miembros del Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5.5 Investigación e informe de conclusiones del Comité.

El Comité, en el plazo máximo de quince días contados desde la fecha de su constitución, a la vista del informe de valoración inicial de la Unidad de Prevención, estudiará el caso con los medios y medidas que considere necesarios y emitirá un informe que elevará al responsable de la tramitación. El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso previo, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Conclusiones.
5. Propuesta de medidas correctoras, si procede.

Asimismo, se tendrán en cuenta y señalarán los agravantes que hubieran tenido lugar; por ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, etc.

5.6 Actuaciones resultantes de la propuesta del Comité.

El responsable de la tramitación, de acuerdo con el resultado de la investigación del Comité y de sus propuestas, tendrá que actuar en consecuencia, pudiendo optar por alguna o algunas de las siguientes alternativas:

- Ordenará, en su caso, la inmediata aplicación de otras medidas que se planteen encaminadas a la mejora de la situación existente.
- Ordenará, si procede, la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.
- Si se pone de manifiesto otras faltas distintas al acoso laboral y tipificadas en la normativa existente o se aprecian hechos que pudieran ser constitutivos de delito, deberá procurar se actúe según las normas procedimentales aplicables.

5.7 Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por el Comité, se deduce que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de la tramitación podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5.8 Información de las actuaciones desarrolladas.

El responsable de la tramitación informará de todas las actuaciones y de la resolución adoptada, con las medidas correctoras propuestas, a las partes implicadas, al titular de la jefatura superior de personal de la Consejería o Agencia, a los Delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

5.9 Traslado de las actuaciones a la Inspección General de Servicios.

El titular de la jefatura superior de personal de la Consejería o Agencia a la vista de la información recibida, podrá dar traslado de las actuaciones llevadas a cabo en su ámbito competencial, a la Inspección General de Servicios para que proceda según lo dispuesto en el artículo 7.d del Decreto 77/1987, de 25 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

VI. Seguimiento y control

El responsable de la tramitación, dispondrá:

- a. El registro de informes y conclusiones en la Unidad responsable de recursos humanos.
- b. La remisión de las medidas a adoptar, a los responsables de las unidades afectadas, obligados a aplicarlas.
- c. El seguimiento de la ejecución y del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas prescritas.
- d. Especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación de la persona empleada pública que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.
- e. El registro de los casos de acoso y de situaciones afines (conflictos interpersonales, denuncias de presiones...) que indiquen que, de no intervenir, puedan derivar en acoso laboral en los departamentos, organismos y entidades donde se produzcan.
- f. La información al Comité de Seguridad y Salud hasta el cierre de las actuaciones.
- g. La realización del seguimiento de los casos de acoso laboral realmente producidos y el informe de los mismos, anualmente, a la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, al Comité de Seguridad y Salud y a la Inspección General de Servicios

VII. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

7.1 Criterios de actuación.

- Obligación general de información de casos de acoso laboral.
- Obligación de tramitación.
- La aplicación de este protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

7.2 Garantías que debe cumplir el procedimiento de actuación frente al acoso laboral.

Las garantías mínimas que debe cumplir el procedimiento de actuación frente al acoso laboral, serán las siguientes:

- Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen

obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.

- Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Restitución de las condiciones laborales de las víctimas, si resultan afectadas en el proceso.
- Protección de la salud de las víctimas: adopción de las medidas pertinentes, para garantizar la salud de las personas empleadas públicas afectadas.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

VIII. Revisión del protocolo

La Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública, revisará y actualizará este Protocolo siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Además, realizará un balance aplicativo del Protocolo cada dos años y a resultados del mismo se revisará, si es necesario. Estas revisiones se llevarán a efecto previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

IX Anexos

ANEXO I

Comité de investigación interna para situaciones de acoso laboral.

1. Composición:

Los componentes del Comité serán designados por la persona responsable de la tramitación en la Consejería, Agencia Administrativa o Agencia de Régimen Especial donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El Comité contará con los siguientes miembros:

- a. Un representante de la Administración de la Junta de Andalucía.
- b. Un técnico de la Unidad de Prevención de la Consejería o Agencia, preferentemente especialista en ergonomía y psicología aplicada.
- c. Un Delegado de prevención.

Si el Comité lo estimase necesario se incorporaría al mismo un experto designado al efecto.

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del Comité.

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- La normativa de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informe de conclusiones y recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente, delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas, que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-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.

ANEXO III

Modelo de denuncia

D/D.^a:..... titular del DNI núm.,
con domicilio en.....,C/PL/Av.
.....núm., ante ese Órgano comparezco y

EXPONGO:

Primero.- Presto servicios en esta Consejería (Agencia Administrativa o Agencia de Régimen Especial), en la siguiente unidad administrativa:

Unidad: (identificar datos orgánicos y dirección).

.....
.....
.....

Segundo.- Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación en la que me encuentro en mí puesto de trabajo y que me afecta personalmente: (describir, brevemente los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos)

.....
.....
.....
.....

Tercero.- Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso laboral, por lo que

SOLICITO que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.

(Lugar y fecha).

(firma).

ILMO SR. VICECONSEJERO DE LA CONSEJERÍA.....
ILMO SR. PRESIDENTE DE LA AGENCIA... (ADMINISTRATIVA O AGENCIA DE RÉGIMEN ESPECIAL.