

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 1 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

PROCEDIMIENTO S18

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 2 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

INDICE:

- 1. Justificación Normativa**
- 2. Principios Rectores y Acciones**
- 3. Ámbito de aplicación**
- 4. Órganos competentes**
- 5. Definiciones de acoso moral en el trabajo y su delimitación**
- 6. Procedimiento de actuación**

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 3 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

1.- JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

A) NORMATIVA ESTATAL:

- La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio incluye el acoso laboral en el Título VII que trata "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral".
- El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 14 como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos, el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, y califica de falta muy grave, en su artículo 95.2, el acoso moral.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 4 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

B) NORMATIVA AUTONÓMICA:

- Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto 206/2011, de 5 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Pública.
- Decreto 206/2010, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Extremadura.
- El V Convenio Colectivo para el personal laboral que hace un intento de aproximación al acoso moral en el trabajo, cuando tipifica la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales, como falta leve, grave y muy grave en sus artículos 34, 35 y 36 respectivamente.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 26 de octubre de 2008, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

C) NORMATIVA EUROPEA:

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), que entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 5 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

2.- PRINCIPIOS RECTORES Y ACCIONES

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, constitucionalmente reconocidos, la Junta de Extremadura junto a las organizaciones sociales, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso moral en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral en el trabajo es, fundamentalmente, una medida preventiva y también paliativa de salud laboral.

El objetivo fundamental de la realización de este procedimiento es establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso moral en el contexto de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con la finalidad de detectar y solucionar en su seno interno este tipo de situaciones sin que, no obstante, nada impida, el ejercicio por quién lo considere oportuno, de aquellas otras vías legales que les puedan amparar. Se trata de un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso moral en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las comunicaciones que puedan producirse y propiciar su solución. De esta forma, es necesario redefinir, completar, relacionar y agrupar las actuaciones que en este sentido se han establecido hasta la fecha.

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 moral no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato (familiar y social) y en el conjunto de la institución, la Junta de Extremadura se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso moral en el trabajo y afrontar las situaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 6 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo 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.
- “Tolerancia Cero” a este tipo de situaciones, en todas sus modalidades y formas.
- EL personal de la Junta de Extremadura tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso moral.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso moral tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y/o judiciales que le corresponda, a comunicar su situación.
- Cualquier empleado/a público/a pondrá en conocimiento de sus superiores/as jerárquicos/as y/o del Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales los casos de posible acoso moral que conozca.
- Todo/a responsable público/a está obligado/a a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso moral en el ámbito de su competencia.
- Considerando el acoso moral como riesgo emergente en el ámbito laboral, la Junta de Extremadura, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso moral, la Junta de Extremadura y sus organizaciones sociales se comprometen a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso moral, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de confidencialidad, objetividad y neutralidad.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 7 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

Estos principios rectores se materializan en el abordaje de las siguientes **ACCIONES**:

- Establecer mecanismos para que el presente procedimiento sea conocido y respetado por el personal de la Junta de Extremadura, mediante campañas de sensibilización.
- Ofrecer indicaciones de dónde y cómo pueden obtener ayudas las víctimas de acoso moral.
- Asegurar el compromiso para garantizar el derecho a comunicar un posible acoso moral “sin represalias”.
- Dar a conocer el procedimiento para formular una comunicación de posible acoso moral.
- Regular las actuaciones correspondientes a cada estamento relacionados con estos conflictos.
- Plantear servicios de asesoramiento y ayuda a disposición de las víctimas.
- Garantizar la confidencialidad.
- Asumir la puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias para evitar este tipo de situaciones y, en su caso, de las medidas correctoras tendentes a su erradicación, incluyendo la protección de la víctima, cuando se considere que existe acoso moral.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.-El presente procedimiento se circunscribe y limita al personal de los distintos departamentos de la Junta de Extremadura, sus organismos autónomos y asimilados, de ellas dependientes, que integran el ámbito preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura, no resultando de aplicación en consecuencia en el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza dependientes de la Consejería competente en materia de Educación, ni en los centros, sanitarios o no sanitarios, adscritos al Servicio Extremeño de Salud.

2.-Cuando en un centro de trabajo de los departamentos de la Junta de Extremadura, sus organismos autónomos y asimilados, de ella dependientes, que integran el ámbito preventivo de la

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 8 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

Administración General de la Junta de Extremadura desarrollen actividades, tanto personal de los referidos organismos como de las empresas externas contratadas así como entidades, que como medio propio y servicio técnico reciban el encargo de realizar determinadas prestaciones, en aplicación de las obligaciones establecidas para 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:

- a. Las empresas externas contratadas y entidades que reciban los encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral.
- b. Cuando se produzca un caso de acoso en el cual estén implicados personal de la Junta de Extremadura y de la empresa externa contratada, o entidad a la que se efectúa el encargo, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo. En todo caso se comunicará convenientemente, por el procedimiento establecido, a la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención.

4.- ÓRGANOS COMPETENTES

Los órganos que intervendrán en la prevención, detección, conocimiento, mediación, supresión y represión de las conductas objeto de este procedimiento, son los siguientes:

- El Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura: en el ejercicio de sus funciones preventivas evaluará los factores de riesgo que puedan facilitar conductas relacionadas con el acoso moral, así como proponer actuaciones que ayuden a eliminar o minimizar este tipo de riesgo.

También deberá comunicar, como se establece en este procedimiento, las situaciones de las que tenga conocimiento que puedan ser constitutivas de posible acoso moral en el trabajo y, en su caso, propondrá medidas para garantizar el derecho a la protección

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 9 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

de la salud de las personas afectadas, efectuando el seguimiento de la efectividad de las mismas.

- La Inspección General de Servicios: en el ejercicio de sus funciones pueden detectarse posibles situaciones de acoso moral en el trabajo.
- La Comisión de Valoración e Intervención: le corresponde decidir la admisión o no a trámite de la comunicación de posible acoso moral, su investigación y adoptar las decisiones y actuaciones necesarias, entre ellas emitir las medidas cautelares que considere oportunas durante todo el proceso de su actuación.
- La Secretarías Generales correspondientes o Unidades competentes en materia de recursos humanos, en su caso: en el ejercicio de sus funciones pueden detectarse posibles situaciones de acoso moral en el trabajo. Igualmente asumirán, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de las medidas derivadas de las actuaciones realizadas por la Comisión de Valoración e Intervención.
- Cualquier otro órgano o unidad de los departamentos de la Junta de Extremadura, organismos autónomos o asimilados en su ámbito funcional pueden llegar a conocer situaciones de acoso moral en el trabajo y han de ser partícipes en la decisión y en la ejecución de las medidas derivadas de las actuaciones realizadas por la Comisión de Valoración e Intervención.

5.- DEFINICIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y SU DELIMITACIÓN

5.1.- DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL

Por acoso moral en el trabajo se entiende la exposición a conductas de violencia psicológica, 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 de forma sistemática y desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y puede suponer un riesgo para la salud.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 10 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

En este contexto, y según la Nota Técnica de Prevención nº 854 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que una conducta pueda ser calificada de acoso moral en el trabajo, se requerirá que se cumplan siguientes las condiciones:

- Por “Violencia psicológica” ha de entenderse conductas o actos dirigidos hacia la vida privada o profesional de las personas y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. Véase Anexo II.
- Cuando se dice “de forma reiterada “ se refiere a que el acoso no lo configura una o varias acciones esporádicas o una actitud aislada o puntual, sino que obedece a un método y se repiten periódicamente. Es decir se trata de acciones que obedecen a un propósito o efecto concreto (crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la “víctima”) y tiene una cadencia constante (con una frecuencia, en todo caso con periodicidad regular).
- Cuando se dice desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) se refiere a que debe existir entre las partes implicadas una asimetría de poder (formal -por dependencia jerárquica, por ejemplo- o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor expertitud, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de acoso moral se materialice.
- Cuando se dice que dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, y puede suponer un riesgo para la salud, se entiende que estas exposiciones de violencia psicológica que pueden constituir un acoso moral deberán presentarse en el marco de una relación laboral y pueden generar daños sobre la salud a las personas, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral.

5.2.- DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO

No tendrán la consideración de acoso moral en el trabajo:

- Aquellas conductas que impliquen un conflicto en el marco de las relaciones humanas y que, evidentemente, afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que estos conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso moral.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 11 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

- Aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo (por ejemplo un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).
- El estilo de mando autoritario por parte del personal jerárquicamente superior, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc.

No obstante, las situaciones descritas en los apartados anteriores se tratarán en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

En el Anexo II, con efectos meramente ilustrativos y para una mayor clarificación, se incluye una relación de conductas que constituyen, o no, acoso moral. Dicha lista no es cerrada ya que la casuística es muy variada.

6.- Procedimiento de actuación.

6.1. ACTUACIONES PREVENTIVAS:

Las actuaciones preventivas que se llevarán a cabo para evitar la aparición del acoso moral en los distintos centros de trabajo de la Administración General de la Junta de Extremadura son, estructuradas en tres niveles, las siguientes:

1º. Evaluación y prevención de situaciones de acoso moral en el trabajo:

- Adecuado diseño de la organización del trabajo.
- Adecuado sistema de evaluación y seguimiento de riesgos psicosociales de todos aquellos centros según lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura. En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales, el Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá tener en cuenta aquellos factores que permitan identificar riesgos relacionados con la violencia psicológica en el trabajo. Así mismo se analizarán las condiciones de trabajo susceptibles de producir daños a la salud, tratando de abordar las causas en el origen y valorar su repercusión en la salud de las personas trabajadoras.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 12 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

- Vigilancia de la Salud: A través de este procedimiento se podrá identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de las trabajadoras y trabajadores, así como proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas.

2º. Elaboración de estrategias de sensibilización:

- Declaración de Buenas Prácticas contra el acoso moral en el trabajo, formulando directrices claras que favorezcan la interacción social positiva. A tal fin, los/las componentes de los organigramas emanados del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura deberán declarar, formalmente y por escrito, que rechazan todo tipo de conducta de acoso moral en el trabajo, manifestando como principio básico el derecho a que toda persona trabajadora en el seno de la Junta de Extremadura reciba un trato respetuoso y digno, proporcionando información sobre la existencia del protocolo de actuación ante situaciones de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Difundir información sobre la existencia de este procedimiento a través de las intranets y/o otros medios de comunicación.
- La Junta de Extremadura creará una dirección de correo electrónico y/o número de teléfono, gestionado por el Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales, para proporcionar información sobre el acoso moral y la diferenciación con otro tipo de situaciones que no se consideran como tal. Así mismo, permitirá a la persona, posible víctima de acoso moral, un primer contacto con la Administración, previo a la notificación formal de este tipo de situaciones, que le facilite tomar las decisiones que considere oportunas con conocimiento del procedimiento que va a llevarse a cabo.

3º. Elaboración de estrategias de formación, a desarrollar especialmente a través de la Escuela de Administración Pública:

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 13 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de los factores de riesgo que puedan favorecer la aparición de acoso moral en los centros, especialmente a los firmantes de las “Buenas Prácticas contra el acoso moral”.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas” tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinadas y subordinados.

6.2.- ACTUACIÓN ANTE LA APARICIÓN DE POSIBLE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

6.2.1.- INICIACIÓN: ESCRITO DE COMUNICACIÓN

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, acompañado de la documentación que, en su caso, se estime precisa, presentado por:

- La persona, presuntamente acosada, o bien por su responsable inmediato u otra persona de su entorno laboral que tenga conocimiento de los hechos o por las//los delegadas y delegados de prevención que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales representan a las trabajadoras y trabajadores, con funciones específicas en esta materia, mediante el escrito de comunicación/denuncia según el modelo recogido en el Anexo I de este procedimiento.
- Cuando el escrito de comunicación lo formule la persona presuntamente acosada podrá solicitar asesoramiento psicológico, cumplimentando el apartado correspondiente en el referido Anexo I.
- El Servicio que desarrolle las funciones en materia prevención de riesgos laborales, en el ámbito preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura, cuando:

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 14 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

- Tras la realización de una evaluación de riesgos laborales y/o psicosociales en virtud de sus competencias, identifique la existencia de indicios que puedan ser constitutivos de posible acoso moral en el trabajo.
- En la investigación de siniestralidad laboral reciba un parte de siniestralidad calificado como accidente de trabajo por acoso moral.
- Tras realizar la vigilancia de la salud: como consecuencia de los reconocimientos médicos derivados de la vigilancia del estado de salud se detecten posibles situaciones de acoso moral en el trabajo, previa autorización de la persona supuestamente afectada.
- El Servicio que desarrolle las funciones de la Inspección General de Servicios cuando, tras el desarrollo de dichas funciones, se detecten posibles situaciones de acoso moral en el trabajo.

La comunicación, de los dos Servicios mencionados anteriormente, no estará sujeta al modelo recogido en el Anexo I de este Protocolo.

La comunicación habrá de dirigirse al Servicio que ejerza las funciones de la Inspección General de Servicios, en cuanto titular de la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención.

En cuanto al modo de presentación de la comunicación, para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de comunicación se podrá presentar, en sobre debidamente cerrado, en cualquiera de los registros previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañando un escrito donde se indicará: el remitente, el destinatario, la fecha de entrega y la firma; este escrito será objeto material del correspondiente estampillado.

La misma confidencialidad sería exigible en las comunicaciones que para el inicio del presente procedimiento se efectúen tanto por el Servicio que desarrolle las funciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de la Administración General de la Junta de

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 15 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

Extremadura, como por el Servicio que desarrolle las funciones de la Inspección General de Servicios, debiendo articularse por los mismos los medios que garanticen dicha confidencialidad

6.2.2.- COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN

1º. La Comisión de Valoración e Intervención es el órgano colegiado, encargado de decidir la admisión o no a trámite de la comunicación de posible acoso moral, su investigación y adopción de las decisiones y actuaciones necesarias.

2º. La Comisión estará constituida por:

- **Presidente/a:** Quien desempeñe la Jefatura del Servicio que ejerza las funciones de la Inspección General de Servicios.
- **Vocales:**
 - **Vocal 1.º:** Quien desempeñe la Jefatura del Servicio que ejerza las funciones en materia prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.
 - **Vocal 2.º:** Un/a representante de la Secretaría General o—Unidades competentes en materia de recursos humanos, en la cual esté adscrita la persona presuntamente acosada, con suficientes conocimientos del entorno organizativo en el que se desenvuelven los hechos.
 - **Vocal 3.º.** Un/a representante de las organizaciones sociales presentes en el Comité Sectorial de la Administración General. En todo caso será un delegado o delegada de prevención, turnándose, de forma rotatoria, entre las organizaciones sociales.
 - **Secretario/a.** Un funcionario o funcionaria perteneciente a la Dirección General competente en materia de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 16 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

En caso de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, quien desempeñe la Presidencia, Vocalía 1ª y/o Secretaría serán sustituidos/as por quienes designe el/la titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección.

3º. Sin perjuicio de los/las miembros que la componen la Comisión podrá estar asistida para el desarrollo de sus funciones, por asesoras o asesores especialistas del Servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales, y del Servicio competente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrito al departamento competente en materia de Trabajo o personal técnico experto en resolución de conflictos interpersonales.

4º. Los/las miembros de la Comisión estarán sujetos a las condiciones de abstención y recusación según lo establecido 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.

5º. La Comisión elaborará y aprobará su propio Reglamento de Organización y Funcionamiento, siendo de aplicación los artículos 22 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, hasta tanto se produzca dicha aprobación.

6.2.3.- ADMISIÓN O INADMISIÓN DEL ESCRITO DE COMUNICACIÓN

1º. La Comisión de Valoración e Intervención, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, valorará la admisión o no a trámite de la comunicación. A tal efecto, la Presidencia de la Comisión, en el plazo máximo de diez días naturales, a contar desde el siguiente a la fecha de recepción de la comunicación en la oficina de registro que preste servicios a la unidad que preside la Comisión, convocará a los/las miembros de ésta.

2º. Inadmisión.

La Comisión no admitirá a trámite la comunicación por resultar evidente que lo planteado no guarda relación alguna con un supuesto de acoso moral en el trabajo. La Comisión de Valoración e Intervención informará motivadamente, en el plazo de diez días, al/la comunicante.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 17 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

3º. Admisión

Si la comunicación se admite a trámite, la Comisión notificará la misma al/la comunicante y, en caso de no coincidir con éste/a, también, a la persona presuntamente acosada, procediendo a iniciar la tramitación del caso en orden a efectuar la indagación y valoración inicial.

La Comisión de Valoración e Intervención podrá proponer medidas cautelares de protección a las personas presuntamente acosadas.

La Comisión de Valoración e Intervención comenzará la tramitación solicitando informe al Servicio que ejerza las funciones en materia de prevención de riesgos laborales sobre la situación previa de los riesgos psicosociales del centro, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Podrá solicitar, si así se estima y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una valoración de la vigilancia de la salud, específica, realizada a las personas involucradas en esta investigación con el fin de detectar posibles secuelas derivadas del presunto acoso moral.

La Comisión de Valoración e Intervención, si lo estima necesario, podrá proceder a entrevistar por separado a la persona presuntamente acosada y a la presunta acosadora, al/la responsable y mandos directos de la unidad afectada, compañeros y compañeras y/o a toda aquella persona que pueda aportar información o testimonio directo de las circunstancias que han conducido a la comunicación objeto de evaluación. Dichas entrevistas, en el supuesto de que se realicen, serán conducidas por las asesoras o asesores que asistan en su cometido a la Comisión de Valoración e Intervención. En ellas, tanto las personas presuntamente acosadas o acosadoras podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un delegado o delegada de prevención u otra persona de su elección. Del mismo modo, podrá solicitar a la Secretaría General o Unidad de recursos humanos correspondiente la información que obre en su poder con relación a la comunicación de posible acoso moral.

En todo caso, la indagación acerca de la comunicación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 18 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

6.2.4.-INFORME DE VALORACIÓN INICIAL

Al finalizar esta indagación previa, la Comisión de Valoración e Intervención emitirá un informe de valoración inicial con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Secretaría General o Unidad de Recursos Humanos correspondiente y a las personas afectadas en este proceso.

La Comisión de Valoración e Intervención emitirá el informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas correspondientes, en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la sesión en la que se admita a trámite la comunicación.

La propuesta, debidamente motivada, contendrá alguna de las siguientes opciones:

1. Archivo de la comunicación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del/la comunicante, salvo que de oficio se decidiera continuar la investigación de la misma.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación.
2. Si del análisis del caso se dedujeran conductas, ajenas al acoso moral, que pudieran estar tipificadas en la normativa vigente, la Comisión de Valoración e Intervención derivará sus actuaciones a la Secretaría General o Unidad de recursos humanos correspondiente con el fin de que realice las actuaciones que considere necesarias para aclarar las mismas.
3. Si del informe se deduce la existencia de indicios de acoso moral, se derivará a la Secretaría General o Unidad de recursos humanos correspondiente para que, en su caso, inicie la tramitación de un expediente disciplinario, así como la aplicación, si procede, de medidas cautelares y/o correctoras de la situación.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 19 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

4. Si se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, pero no de acoso moral en el trabajo, la Comisión de Valoración e Intervención actuará:

- Si se trata de una situación de conflicto, se desarrollará un procedimiento de mediación con arreglo al Anexo III de este Protocolo.
- Si se trata de otros supuestos incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, propondrá aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

6.2.5.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS

En todo caso, será función de la Secretaría General o Unidad de recursos humanos correspondiente, en el ámbito de sus competencias, llevar a cabo las correcciones y medidas a aplicar que resulten de la investigación, sin perjuicio de las acciones legales que, en su caso, correspondan.

Corresponderá a la jefatura del Servicio que ejerza las funciones prevención de riesgos laborales junto al resto de vocales y, en su caso, en colaboración con los/las asesores/as que hayan participado en este procedimiento, realizar el seguimiento de la situación de las personas afectadas, ejerciendo el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas para normalizar la situación.

A estos efectos, dentro del periodo comprendido en los 6 meses siguientes a la emisión del informe de valoración inicial, la Jefatura del Servicio que ejerza las funciones en materia prevención de riesgos laborales, en coordinación con los otros actores del seguimiento, deberán emitir con una periodicidad bimestral un informe, en el que se refleje la situación de la persona afectada, que será dirigido a la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención.

La Comisión podrá reunirse, en cualquier caso, nuevamente, si se detecta durante el seguimiento, que las medidas que en su caso se hayan adoptado, no surten el efecto esperado o que la situación de la persona afectada se estanca o agrava.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 20 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

Una vez recibido el último informe, la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención convocará al resto de los participantes de la Comisión, para en su caso, dar por concluido todos los trámites sobre el caso objeto de estudio.

En las reuniones del Comité Sectorial de Seguridad y Salud del ámbito de la “Administración Pública” se presentará un informe acerca de las actuaciones emanadas de este Procedimiento.

6.2.6 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial resulte que la comunicación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá a la Secretaria General o Unidad de recursos humanos correspondiente la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6.2.7 INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 21 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

ANEXO I

MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLE ACOSO MORAL

Don/Dña.....DNI:.....
Dirección:.....Teléfono:.....
Categoría Profesional..... Consejería.....
Centro de trabajo:.....

EXPONE

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

APORTA LAS SIGUIENTES PRUEBAS/DOCUMENTACIÓN

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

SOLICITA

Que se proceda a realizar evaluación por parte de la Comisión de Valoración e Intervención en casos de posible acoso moral y en caso necesario se adopten las siguientes medidas extraordinarias:

Asesoramiento psicológico SÍ NO
Otras medidas (especificar) SÍ NO

En.....a.....de 20....

Fdo:

JEFATURA DEL SERVICIO DE INSPECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CALIDAD.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 22 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

ANEXO II

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN, O NO, ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

A) Conductas consideradas como acoso moral en el trabajo.

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio personal.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Ataques a las actitudes, creencias políticas y/o religiosas de la víctima.

B) Conductas que no constituyen acoso moral en el trabajo (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras situaciones).

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afecten 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.

JUNTA DE EXTREMADURA	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PROC S18
	Edición: 01	Fecha: 17/11/11	Página 23 de 22
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA			

ANEXO III

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Documento de Mediación

Emitido el informe de valoración inicial la Comisión de Valoración e Intervención elaborará un documento de mediación, en el que se recogerán por escrito las actuaciones realizadas y las medidas que se proponen para solucionar la situación planteada.

Trámite de audiencia

En los diez días siguientes se abrirá un trámite de audiencia, para que las personas implicadas o interesadas, así como las organizaciones sociales que no se hubieran personado en el procedimiento debido al turno rotatorio estipulado en el punto 6.2.2 de este procedimiento, puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que consideren de interés.

Reunión de conciliación

En los 10 días siguientes a la finalización del trámite anterior, se citará por escrito a las partes para celebrar con la Comisión de Valoración e Intervención, bien conjunta o separadamente, una reunión en la que, sobre la base del documento de mediación, se tratará de dar avenencia al conflicto y alcanzar un consenso.

Las partes podrán asistir a esta reunión acompañadas.

No obstante, en el caso de que no sea posible el acuerdo, queda abierta la posibilidad de que se adopten medidas encaminadas a paliar o evitar las situaciones de conflicto.

Resolución del conflicto

Concluida la tramitación anterior, la Comisión de Valoración e Intervención elaborará un informe con los acuerdos alcanzados en la fase de mediación anterior o, en caso de que ésta hubiera resultado infructuosa, las medidas correctoras que se proponen para poner fin o minimizar el riesgo laboral.