



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

PROTOCOLO

ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA AGENCIA ESTATAL CSIC

Código seguro de Verificación : GEN-2358-227a-47fe-a401-40e9-93b6-c850-1e8e | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://portafirmas.redsara.es>

CSV : GEN-2358-227a-47fe-a401-40e9-93b6-c850-1e8e

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 12/09/2019 13:20 | Sin acción específica







ÍNDICE

ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA AGENCIA ESTATAL CSIC.....	1
RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.....	4
1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
2. CÓDIGO DE CONDUCTA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO LABORAL.....	7
6. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN.....	8
6.1. Iniciación del procedimiento.....	8
6.2. Valoración inicial.....	8
6.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.....	9
6.4. Constitución del Comité Asesor.....	10
6.5. Actuación inicial del Comité Asesor.....	10
6.6. Elaboración del informe de conclusiones por parte del Comité Asesor.....	11
7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
7.1. Solicitudes de intervención infundadas o falsas.....	11
7.2. Información.....	11
7.3. Seguimiento y Control.....	11
8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	12
ANEXOS.....	14
ANEXO I. MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.....	15
ANEXO II. COMITÉ ASESOR.....	17
ANEXO III. DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.....	18
1. Solicitud de intervención.....	18
2. Acoso laboral.....	18
3. Conceptos excluidos.....	18
ANEXO IV. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS QUE PUEDEN O NO SUPONER ACOSO LABORAL.....	19
ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.....	20





RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

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 sus empleadas y empleados, así como garantizar la protección de su seguridad y salud en el ámbito laboral, velando por la prevención de riesgos laborales y la protección de su personal.

Es en este contexto donde se produce el compromiso de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante CSIC) y de las organizaciones sindicales más representativas en ese ámbito de poner en marcha actuaciones que detecten los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal del CSIC, primando la prevención primaria preventiva: prevención proactiva basada en la detección temprana de posibles condiciones inadecuadamente diseñadas, antes de que produzcan un daño físico, psíquico o mental.

Fruto de este compromiso con la protección de la seguridad y salud del personal del CSIC nace el presente Protocolo para los supuestos en los que existan solicitudes de intervención ante posibles casos de acoso laboral. De esta manera, se pondrán en marcha las actuaciones oportunas y se facilitará la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Su contenido cuenta con el consenso de los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en el CSIC.

El Protocolo ahonda en la necesidad de establecer valores y conductas comunes que permitan construir grupos de trabajo excelentes, en los que exista una comunicación clara y abierta, donde la resolución de conflictos y la gestión de los riesgos psicosociales sea una práctica habitual. Pero también da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de garantizar el respeto individual de las empleadas y empleados públicos a su dignidad en el trabajo, especialmente frente a casos de acoso laboral.

En atención a todo lo expuesto y dando cumplimiento a la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, se aprueba la actualización de este Protocolo en el ámbito de la Agencia Estatal CSIC, sobre la base del publicado en la citada Resolución, respetando en todo caso sus contenidos y planteamientos.





1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1. Enumerar una serie de conductas con el fin de evitar situaciones que puedan ocasionar acoso laboral.
2. Establecer un procedimiento de actuación para investigar y resolver las situaciones y/o conductas que puedan suponer posibles casos de acoso laboral, de forma imparcial, rápida, ágil y eficaz, garantizando la confidencialidad y el anonimato, a la par que la seguridad e integridad de las personas implicadas y/o afectadas desde el inicio del procedimiento con la entrega de la solicitud de la intervención.

2. CÓDIGO DE CONDUCTA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. Todo el personal del CSIC tiene derecho a recibir un trato digno, respetuoso y cortés, sin que sea tolerable “discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 14 Constitución española 1978).
2. Todo el personal del CSIC tiene derecho a que su integridad física y moral sea protegida en el desempeño de sus funciones, para lo cual todas las partes se comprometen a garantizar un entorno laboral saludable, donde se identifiquen, eliminen y controlen las conductas que puedan resultar dañinas para su salud, que dificulten el mantenimiento de su equilibrio psicológico y que, en definitiva, sean susceptibles de generar situaciones de acoso laboral.
3. El acoso laboral, en el ámbito del CSIC, es considerado un riesgo laboral de carácter psicosocial y en consecuencia se procederá a su gestión tal y como establece, con carácter general, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 15 “Principios de la acción preventiva”; (“...evitar los riesgos, evaluar los que no se hayan podido evitar...”). De esta manera, una vez identificados y evaluados, se adoptarán las medidas de prevención correctoras necesarias para que tales condiciones de trabajo y/o conductas sean eliminadas y/o controladas. Asimismo, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.
4. Todo el personal recibirá información personalizada sobre el contenido de este Protocolo a través de la Dirección y de las personas responsables de cada uno de los Institutos, Centros y Unidades (en adelante ICU) que conforman el CSIC.
5. Toda la información a que hace referencia este Protocolo se manejará de manera que se proteja el derecho a la confidencialidad de la información tratada y el anonimato de todas las personas implicadas.
6. En la aplicación del Protocolo se garantizará la imparcialidad en las resoluciones adoptadas, así como la conciliación de las personas implicadas – como mecanismo de resolución de conflictos- en los casos que sea ética y legalmente posible.
7. Se garantiza a todo el personal el derecho a tramitar la solicitud de investigación de aquellas posibles situaciones que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni ser objeto de represalias.





8. Se garantiza el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.
9. En el ámbito de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, el Área de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC - a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que la integran- se configura como la unidad de información y asesoramiento para todo el personal, dentro del ámbito de sus competencias en esta materia.
10. Se reconoce el derecho de los Representantes Sindicales con presencia en el CSIC a ser informados del número y resolución de los posibles casos de acoso laboral en los que se haya aplicado este Protocolo, así como a participar en la actualización y aplicación de este Protocolo.
11. Se reconoce el derecho de los Delegados y Delegadas de Prevención con presencia en el CSIC a participar en los procedimientos de actuación cuando así lo requiera una de las partes implicadas.

El CSIC pone a disposición del personal este Protocolo para gestionar aquellas situaciones laborales que puedan ocasionar acoso laboral. Este Protocolo se aplicará sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso, el CSIC podrá personarse, en su caso, como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con carácter general, el presente Protocolo se aplicará a todo el personal propio que desarrolle su actividad en los ICU del CSIC, sin distinción alguna respecto a la naturaleza jurídica y temporal de su vinculación al mismo (funcionario de carrera, interinos, funcionarios en prácticas, personal laboral fijo o temporal, personal eventual, becarios, etc.).

En los supuestos en que alguna de las personas implicadas en el conflicto mantenga relación jurídica con otra organización o institución, el CSIC, tal y como establece la normativa de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, establecerá con la organización o institución afectada, entre otras actuaciones, la aplicación del procedimiento que corresponda.

4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.

Se establece que la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante, **SGARH**) será la unidad responsable de la recepción y tramitación de la solicitud de intervención (ver punto 6.1), así como de la realización de la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo.

Conforme al procedimiento establecido en este Protocolo, la SGARH, y más concretamente los **Servicios de Prevención** del CSIC adscritos a la misma, serán competentes para asesorar, realizar la valoración inicial y elaborar propuestas que serán recogidas en un informe de valoración inicial que, cuando proceda, según lo previsto en este Protocolo, será puesto en conocimiento del **Comité Asesor** (cuya composición y régimen de funcionamiento están previstos en el anexo II).





5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO LABORAL

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables debe plantearse como un principio preventivo fundamental a la hora de abordar, de una forma proactiva, todas aquellas conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral. Para ello, es necesario identificar los factores psicosociales presentes en las condiciones de trabajo que contribuyen a la creación de condiciones laborales que puedan ocasionar daños a la salud, seguridad y bienestar de las personas, en las que se puedan producir comportamientos o conductas de acoso.

Debemos identificar y evaluar factores psicosociales presentes en la organización del trabajo, tales como: tiempo de trabajo (ritmo de trabajo, horario, etc.), desempeño de rol, autonomía, relaciones y apoyo social (gestión de las situaciones de conflicto, calidad de las relaciones, canales de comunicación, etc.), participación y supervisión, etc. Ello contribuirá a la eliminación o control de aquellos factores psicosociales de riesgo que pueden contribuir a la generación de riesgos psicosociales, así como a la mejora del clima laboral y el mantenimiento de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

El CSIC, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos susceptibles de ser constitutivos de acoso laboral, promoverá la debida comunicación, difusión y publicidad del presente Protocolo. Así mismo, llevará a cabo las siguientes acciones:

- Identificar, mantener y promover las condiciones de trabajo, sanas, seguras y estables, como elemento preventivo fundamental.
- Trabajar sobre un modelo preventivo social y laboral que proporcione seguridad, salud y bienestar a las personas, así como valores preventivos no solamente basados en el cumplimiento normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino también en la asunción e implantación de una cultura preventiva en cada ICU.
- Desarrollar campañas de información y sensibilización del riesgo de acoso laboral y del presente Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte del CSIC.
- Incorporar en los Manuales de Acogida y páginas web de todos los ICU del CSIC el presente Protocolo.
- Impartir formación general sobre el contenido del Protocolo y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y asistir a las partes implicadas desde su activación.
- Promover actuaciones como vía de resolución interna del conflicto, tales como:
 - La mediación como proceso voluntario y facilitador entre dos o más personas en conflicto para encontrar una solución a la desavenencia o discrepancia entre las partes, con objeto de llegar a un acuerdo entre las mismas.
 - La creación de grupos o equipos de gestión de conflictos en cada ICU.
- Recoger en la Memoria Anual del Área de Prevención el número de intervenciones y casos de acoso laboral, desagregados por ICU, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Realizar evaluaciones psicosociales periódicas en todos los ICU del CSIC.
- Garantizar el seguimiento y evaluación permanente del funcionamiento e implantación del presente Protocolo.





6. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

6.1. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de la comunicación por:

1. La persona presuntamente acosada, su representante legal, los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito donde presten sus servicios, las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso o, en definitiva, cualquier persona que tenga conocimiento de una posible situación de acoso laboral.

En estos casos, dicha comunicación se realizará presentando el escrito (anexo I) denominado “solicitud de intervención” dirigido al SGARH, por quien realice dicha comunicación.

2. Por el Servicio de Prevención encargado de la vigilancia y control de la seguridad y salud de los trabajadores (propio o externo).

Cuando el solicitante de intervención no sea la persona interesada, el CSIC estará obligado a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo I se incluye un impreso-modelo de solicitud de intervención que deberá estar accesible en la intranet del CSIC.

Al modelo de solicitud de intervención (anexo I) se podrá adjuntar la documentación complementaria que se estime pertinente, dirigida a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH), como unidad responsable de la recepción y tramitación de la solicitud de intervención, en adelante Unidad Tramitadora.

La Unidad Tramitadora realizará un análisis inicial del caso en un plazo de 10 días hábiles desde la recepción del modelo de solicitud de intervención (anexo I) y la documentación complementaria aportada, a partir de la cual podrá:

1. Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.
2. No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este Protocolo.

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

6.2. Valoración inicial

Cuando la SGARH haya considerado procedente iniciar la tramitación, derivará el caso al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC del ámbito de actuación de la notificación que,

MINISTERIO
DE CIENCIA,
INNOVACIÓN Y
UNIVERSIDADES





en caso de ser necesario, se coordinará con el Servicio encargado de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recopilará la información que se requiera para poder efectuar una valoración inicial del caso y emitirá el correspondiente informe, en un plazo máximo de 20 días hábiles.

El Servicio de Prevención deberá analizar la situación previa de los riesgos psicosociales del ICU implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC podrá entrevistar a las personas afectadas -tanto a la persona solicitante de intervención como a la persona acusada - y posiblemente a algunos testigos u otro personal cuyas declaraciones puedan resultar de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la solicitud de intervención debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto a la reclamante como a la persona presuntamente acosadora. En estas entrevistas, tanto la persona solicitante de intervención como la persona acusada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado o Delegada de Prevención, u otro acompañante de su elección.

El Servicio de Prevención elaborará un informe de valoración inicial que contemplará las conclusiones a las que ha llegado, así como propuestas concretas de actuación. Lo trasladará al SGARH, que lo elevará, en su caso, a la Secretaría General.

En aquellos supuestos en que fuese necesaria la coordinación con otra institución u organización, o concurran circunstancias motivadas que imposibiliten el normal desarrollo del proceso de valoración inicial, el plazo de valoración inicial y emisión del informe se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización corresponda llevar a cabo las gestiones o hasta que sea posible continuar con el desarrollo del proceso de valoración inicial.

En cualquier caso, deberá procurarse la más pronta tramitación y resolución de la solicitud.

6.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

La Secretaría General, a la vista del informe de valoración inicial elevado por la SGARH, en un plazo de 15 días hábiles, podrá adoptar las siguientes medidas:

1. Archivo de la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona solicitante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud.
2. Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:





- Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de una “mediación”, admitida por las partes.
 - Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
3. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
 4. Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la solicitud e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de conductas que puedan suponer acoso laboral pero no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante trasladará dicho informe y toda la información disponible a un Comité Asesor, constituido al efecto, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.
 5. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de conductas que suponen acoso laboral, la Secretaría General podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.

6.4. Constitución del Comité Asesor

La aceptación de las conclusiones resultantes del informe de valoración inicial por parte de la Secretaría General del CSIC determinará si existen indicios de conductas que puedan suponer acoso laboral. Cuando no se esté en condiciones de emitir una valoración precisa se constituirá un Comité Asesor en el plazo de 5 días hábiles, en los términos establecidos en el anexo II.

6.5. Actuación inicial del Comité Asesor

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC, decidirá, si fuera necesario, llevar a cabo una investigación adicional del caso para recabar la posible información complementaria que pueda existir con el fin de clarificar si efectivamente se aprecian o no indicios suficientes de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Comité Asesor elaborará un informe de conclusiones, en un plazo no superior a 20 días hábiles desde la recepción del informe de valoración inicial.

En aquellos supuestos en que fuese necesaria la coordinación con otra institución u organización, o concurren circunstancias motivadas que imposibiliten el normal desarrollo del proceso, el plazo se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización corresponda llevar a cabo las gestiones o hasta que sea posible continuar con el desarrollar el proceso.

Todo el personal de los ICU del CSIC tendrá la obligación de colaborar con el Comité Asesor a lo largo de todo el proceso de investigación.





6.6. Elaboración del informe de conclusiones por parte del Comité Asesor

Finalizada la labor del Comité Asesor, éste elevará dicho informe de conclusiones a la Secretaría General del CSIC a través de SGARH.

La Secretaría general del CSIC, a la vista del informe del Comité Asesor, en el plazo de 15 días hábiles podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso laboral y el archivo del expediente. No obstante, puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso laboral y aplicar, si proceden, medidas correctoras a dicha situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por las empleadas y empleados públicos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá actuar conforme a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna falta distinta al acoso laboral, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Solicitudes de intervención infundadas o falsas

En el caso de que en las conclusiones del informe de valoración inicial realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o en las del informe de conclusiones elaborado por el Comité Asesor, se determine que la solicitud de intervención se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Secretaria General podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

7.2. Información

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC (en lo relativo a la fase de valoración inicial) y la SGARH (en el resto de las fases) serán responsables de trasladar la información, relativa a las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas, a las partes implicadas. Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la confidencialidad de la información tratada y el anonimato de las personas implicadas.

7.3. Seguimiento y Control

La SGARH registrará y remitirá los informes de conclusiones a las partes interesadas, y a los titulares de los órganos que tengan competencia para aplicar las medidas propuestas. Además, los Servicios de Prevención de la SGARH, llevarán a cabo, en sus respectivos ámbitos territoriales, el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas, debiendo prestar





una especial atención a aquellos casos en que haya podido haber víctimas afectadas, ocupándose de coordinar y, en su caso, promover actuaciones necesarias de rehabilitación de las mismas.

Cuando se produzca, en su caso, la reincorporación de la persona afectada tras el posible periodo de baja laboral, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC revisará las condiciones de trabajo, prestandose especial atención a las posibles situaciones de riesgo que pudieran darse en el entorno de trabajo.

El CSIC deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud del CSIC que corresponda.

8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de su superior jerárquico los hechos o conductas que conozca y puedan constituir acoso laboral.
- La persona afectada por un hecho o conducta que pueda constituir acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su solicitud de intervención.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y, en su caso, a iniciar la tramitación (cumplimentando el modelo de solicitud de intervención presente en el anexo I) de todas las posibles circunstancias, conductas y/o hechos que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Las empresas externas contratadas por la Administración serán informadas de la existencia de este Protocolo.
 - Cuando se produzca un posible caso de acoso laboral entre el personal empleado público y el personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la tramitación y gestión del mismo.





Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben destacarse:

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidos por algún Delegado o Delegada de Prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información y datos tratados, así como la obligación de no transmitirlos ni divulgarlos, ya sea información relativa al contenido de las solicitudes presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa la solicitud de intervención.
- **Restitución de las víctimas:** Si la situación de acoso laboral se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el CSIC deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.
- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de intervención, comparezcan como testigos o participen en la investigación del posible caso de acoso laboral.





ANEXOS





ANEXO I. MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

SOLICITANTE

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad directiva afectada
- Otros (especificar)

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos NIF Sexo H M

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

ICU Unidad directiva

Vinculación laboral

Funcionaria Interina Laboral fija Laboral temporal Otra

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (especificar) NO

SOLICITUD

- Solicito el inicio del *Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en el CSIC*

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS. SEGE. CSIC.

MINISTERIO
DE CIENCIA,
INNOVACIÓN Y
UNIVERSIDADES





INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC C/. Serrano 117, 28006 Madrid Tel.: +34 91 568 14 00 Fax: + 34 91 411 30 77 Delegado de Protección de Datos: delegadoprotecciondatos@csic.es
Finalidad	<ul style="list-style-type: none"> Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso laboral en el CSIC, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los/las responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de los interesados.
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"> La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL CSIC, y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la Unidad Tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice un análisis inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> Toda la información aportada por el solicitante se enviará a la Unidad Tramitadora y, en su caso, al Comité Asesor designado por ésta. No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al CSIC, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, el Comité Asesor recurra a los servicios de una consultoría externa.
Derechos	<ul style="list-style-type: none"> El solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Secretaría General del CSIC, en la dirección calle Serrano 117, 28006 Madrid (España), por escrito, acompañando fotocopia de DNI a la dirección anteriormente indicada, o mediante registro electrónico del CSIC ubicado en su sede electrónica para lo que deberá disponer de certificado electrónico reconocido. En el caso de que la persona solicitante ejerza su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> Adicionalmente a los datos aportados por el solicitante, la unidad Tramitadora, el Servicio de Prevención y/o el Comité Asesor podrán recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos compatibles con acoso laboral, no permitidos de forma alguna en el CSIC. Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea. No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.
Información adicional	<ul style="list-style-type: none"> Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en el Área de Prevención de Riesgos Laborales y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos de carácter personal en el CSIC en la dirección: https://intranet.csic.es/proteccion-de-datos





ANEXO II. COMITÉ ASESOR

1. Composición

El Comité estará formado por las siguientes personas:

- La titular de la SGARH o persona en quien delegue, que ejercerá la presidencia.
- Una adscrita a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del CSIC, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Una persona que actúe como Delegado o Delegada de Prevención.
- Si estuviera justificado, una persona experta designada al efecto.

Los componentes del Comité Asesor serán designados por la SGARH, (en el caso de la persona que actúe como Delegado o Delegada de Prevención, será a propuesta de los Delegados y Delegadas de Prevención).

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. Si alguna persona del Comité Asesor es conocedora (en cualquier estado del proceso) de que no cumple con este requisito, deberá comunicarlo a SGARH dándosele de baja en el Comité Asesor para ese caso concreto.

2. Régimen de funcionamiento

Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas 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. Informes de conclusiones

Los informes de conclusiones deben incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor
- Antecedentes del caso, solicitud de intervención y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: informe de valoración inicial del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Medidas propuestas.
- Conclusiones.

MINISTERIO
DE CIENCIA,
INNOVACIÓN Y
UNIVERSIDADES

 **CSIC**
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS





ANEXO III. DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO

1. Solicitud de intervención

Se considerará como solicitud de intervención (que iniciará, en su caso, la aplicación de este Protocolo), toda comunicación remitida a la SGARH del CSIC que aporte el documento referido en el Anexo I), tal y como establece el propio procedimiento establecido en este Protocolo.

2. Acoso laboral

La expresión acoso laboral suele hacer referencia a lo que se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo”, en su terminología inglesa “mobbing”. Es a este tipo de acoso al que se referirá exclusivamente este Protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la “violencia psicológica en el trabajo”, en el que cabe también toda una serie de conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Se considera como “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 otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe 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 del mismo, suponiendo un atentado a la dignidad de las personas, así como un riesgo para su salud.

El acoso laboral abarca todo acto, conducta, expresión o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, en el ámbito laboral de forma sistemática.

3. Conceptos excluidos

Quedarán excluidos del concepto de acoso en el trabajo aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En estos casos de conflicto, en los que los intereses del personal parecen incompatibles, los órganos de dirección y responsables de los ICU deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes presentes.

El CSIC y los representantes del personal de la institución se comprometen a implantar un procedimiento específico de gestión de conflictos que permita abordar este tipo de situaciones.

También quedarán fuera del ámbito de actuación de este Protocolo todos aquellos tipos de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus variantes, para los que se aplicará el Protocolo específico vigente en el CSIC.





ANEXO IV. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS QUE PUEDEN O NO SUPONER ACOSO LABORAL

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, en virtud de lo dispuesto en el “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 que podrían ser consideradas como acoso laboral hacia una persona por sucederse de forma sistemática.

- Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se asignan.
- La ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Las acciones de represalia frente a personas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con las reclamantes.
- Insultarla o menospreciarla repetidamente.
- Reprenderla 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)

- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Las presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Las conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente.
- Los conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Las ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Las amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Los conflictos personales y sindicales.



ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO

