



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL  
EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

**Aprobado en sesión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud de 5 de diciembre de  
2017**

**Aprobado en sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2017  
Boletín Oficial de la Universidad Enero 2018**

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Conforme al artículo 10.1 de la Constitución Española, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El artículo 14 de la Carta Magna proclama que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo. La Constitución garantiza el derecho de toda persona a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, pueda ser sometida 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). Asimismo, el artículo 35.1 del texto constitucional dispone que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo.

En el artículo 95.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave el acoso laboral y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Por otra parte, la disposición adicional séptima de esta norma recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A su vez, las acciones de prevención y sanción en materia de acoso laboral se encuentran tuteladas en otros dos ámbitos normativos que tienen que ver, en primer lugar, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y a su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y, en segundo lugar, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la 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 Estado miembro de la Unión poner en práctica políticas de prevención eficaces frente a este tipo de acoso y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito laboral universitario la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

En la elaboración del presente Protocolo se han tomado como referencia la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobó y publicó el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011) y el Acuerdo de 9 de mayo de 2017 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 19 de abril de 2017 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprobó el Protocolo General de Prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (BOCM de 23 de mayo de 2017).

Teniendo en cuenta el marco jurídico descrito, la Universidad de Alcalá (en adelante UAH), como institución que respeta los derechos y las libertades de todas las personas, elabora el presente Protocolo, con el fin de establecer una serie de actuaciones dirigidas a prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso en la UAH, y promover la formación en valores que fomenten un clima de respeto a los derechos y la dignidad de las personas que integran la comunidad universitaria.

## **I. OBJETO**

El presente Protocolo tiene por objeto promover una cultura de tolerancia cero en el ámbito de la UAH frente a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso psicológico o moral dentro del entorno laboral, estableciendo una serie de medidas para prevenirlas, detectarlas y erradicarlas, fomentando el buen trato en el ámbito laboral exento de violencia, así como un procedimiento de actuación ante las denuncias presentadas por comportamientos de dicha naturaleza, garantizando la asistencia y protección a las víctimas, bajo los principios de respeto, objetividad, imparcialidad, celeridad en la respuesta y confidencialidad.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad de Alcalá, tanto en sus relaciones recíprocas como en aquellas que mantengan con terceras personas por razón de su pertenencia a la Universidad (estudiantes, trabajadores/as de empresas externas, etc.), siendo aplicable en particular a:

- a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.
- b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.
- c) El personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación, siempre que desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la UAH.

Las empresas externas contratadas por la UAH serán informadas de la existencia y obligado cumplimiento de este Protocolo de actuación, dentro del ámbito del Real Decreto 171/2004, de

30 de enero, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la UAH y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme a lo establecido en el mencionado Real Decreto, debiendo producirse comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

### **III. DEFINICIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL**

De conformidad con lo establecido en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se puede entender por conducta constitutiva de acoso laboral “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

Al no disponer de una definición de acoso laboral en la legislación vigente, la jurisprudencia de los tribunales españoles se ha remitido con frecuencia (como indica 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 la definición de Heinz Leymann que se recoge en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT, antiguo INSHT) y que ha adoptado también el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (AGE), aprobado por Resolución de 5 de mayo de 2011 del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública: “situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses)”.

A efectos del presente Protocolo y con el ánimo de clarificar el concepto de acoso laboral, se adopta una definición más reciente elaborada por un grupo de trabajo del INSSBT y publicada en la NTP 854 (que actualiza los conceptos de la NTP 476): *“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 aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*.

En este sentido, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se recogen en esta definición.

Siguiendo lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la AGE, no tendrán la consideración de acoso laboral (psicológico o moral):

1. Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.
2. Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
3. Las situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el concepto de acoso laboral, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Estas conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa interna de la UAH; pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, ello posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso laboral propiamente dicho.
4. Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o que las pruebas presentadas, sin ser falsas, no son consistentes.

En el Anexo I se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este concepto.

En el Anexo II se facilita una definición de los tres tipos de acoso laboral que pueden darse, así como una descripción de las fases en las que se desarrolla una situación de acoso laboral.

#### **IV. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que se plantea la UAH es intentar evitar que lleguen a producirse situaciones constitutivas de acoso laboral. Atendiendo a este objetivo, la actuación preventiva frente al acoso laboral se plantea conforme a las estrategias siguientes:

1. Estrategia de prevención. Dentro del ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y Psicología a la hora de diseñar y modificar los puestos de trabajo y los espacios.
  - Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, en coherencia con una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general.
  - Planificar adecuadamente la realización de la evaluación de riesgos psicosociales de los diferentes puestos de trabajo de la UAH, siguiendo criterios técnicos.
  - Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos específicos para la resolución de los mismos.
  - Los responsables de cada Unidad, Proyecto de Investigación, Departamento o Servicio de la UAH, deberán promover y fomentar acciones específicas como:
    - Asumir el compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente Protocolo entre el personal a su cargo.
    - Fomentar conductas de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia en el ámbito de su competencia.
    - Poner en práctica los instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos específicos para la resolución de los mismos.
    - Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.
2. Estrategia de sensibilización y formación. Más allá de las acciones generales de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario desarrollar otro tipo de estrategias que eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso:
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a los responsables de las distintas Unidades, Proyectos de Investigación, Departamentos y Servicios de la UAH.
  - Organizar actividades formativas específicas para las personas que en la UAH son responsables de la gestión y resolución de los casos de acoso que pudieran identificarse, tanto trabajadores/as como representantes sindicales.
  - Incorporar en los programas de formación de la UAH cursos y acciones formativas e informativas destinadas específicamente a la prevención y resolución de conflictos,

dirigidos a todo el personal, para que puedan reconocerlos y atajarlos, en su caso, desde su origen.

- Difundir información sobre riesgos psicosociales en general y prevención del acoso laboral en particular, a través de la intranet, de la web del Servicio de Prevención y de otros medios de comunicación internos.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo psicosocial y las medidas preventivas, difundiéndolos adecuadamente.
- Proporcionar información al personal sobre la existencia del presente Protocolo y de dónde lo pueden encontrar.
- Incluir en el procedimiento de contratación la obligación de las empresas contratantes de conocer y cumplir los contenidos de este Protocolo.

## **V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **1. Inicio del procedimiento**

**A.-** El procedimiento se iniciará mediante la presentación, en cualquiera de los Registros de la Universidad, de una solicitud de intervención acompañada de la denuncia, dirigida a la Secretaría General, según los modelos que se adjuntan:

- Anexo III.A: Solicitud de intervención. Documento a presentar en el Registro.
- Anexo III.B: Denuncia, que irá en sobre cerrado, con el fin de garantizar la confidencialidad, e incluirá los documentos que el solicitante considere necesario aportar.

**B.-** Tendrán legitimación para presentar la denuncia:

- 1.- Cualquier trabajador/a de la UAH que se considere presunta víctima de una conducta de acoso laboral (psicológico o moral) o su representante legal.
2. Cualquier trabajador/a de la UAH que haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas.
3. Los Delegados de Prevención y los representantes de los trabajadores/as, que tendrán la obligación de actuar de oficio en aquellos casos en los que tengan conocimiento de una presunta conducta de acoso.

4. Los responsables de las Unidades, Proyectos de Investigación, Departamentos o Servicios tendrán la obligación de actuar de oficio en aquellos casos en los que tengan conocimiento de una presunta conducta de acoso entre el personal de su competencia.

En todo caso, si la formulación de la denuncia fuera realizada inicialmente de forma verbal, será necesaria la ratificación por escrito del denunciante.

C.- A la vista del escrito presentado por Registro, o tras la ratificación por escrito de la denuncia realizada verbalmente por el denunciante, y en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su recepción, la Secretaría General lo trasladará a la Comisión de Prevención de Acoso Laboral (CPA), la cual solicitará la ratificación por escrito de la presunta víctima, si ésta fuera persona distinta al denunciante. En caso de no disponer de la ratificación, no se dará inicio al procedimiento, sin perjuicio de las medidas que, en un plazo máximo de quince días, la CPA considere tomar con respecto a la situación denunciada.

En caso de disponer de la ratificación de la denuncia por escrito por parte de la presunta víctima, la CPA decidirá, en el plazo de cinco días hábiles, su admisión a trámite, si el escrito reúne los requisitos legales exigidos.

Contra la inadmisión a trámite, en su caso, la persona denunciante podrá interponer reclamación en el plazo de diez días ante la misma Comisión, que resolverá lo procedente en plazo de un mes. Transcurrido dicho plazo sin resolver, la reclamación podrá entenderse desestimada, a los efectos previstos en la vigente Ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

D.- La Comisión de Prevención del Acoso Laboral (CPA) estará compuesta de forma permanente por:

- Secretario/a General. Actuará como Presidente/a.
- Gerente o persona en la que delegue, con competencia en materia de Recursos Humanos.
- Dos Delegados/as de Prevención, uno de los cuáles actuará como Secretario/a, designados a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, que elegirá a su vez a dos suplentes, también Delegados/as de Prevención.
- Jefe/a del Servicio de Prevención.

En función de cada caso, la CPA podrá solicitar la participación del Vicerrector de PDI, el Defensor Universitario y los profesionales sanitarios del Servicio de Prevención, así como otras personas expertas que, a juicio de la CPA, puedan aportar asesoramiento técnico.



La CPA se registrá por lo establecido en el Anexo IV.

## **2. Tramitación de la denuncia**

Admitida a trámite la denuncia, la CPA iniciará de forma inmediata las siguientes actuaciones:

### **2.1. Adopción de medidas cautelares.**

La CPA tendrá como prioridad proponer una serie de medidas cautelares, según el caso, con el fin de garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso. Entre estas medidas estarán las relativas a la separación o movilidad de las personas, para evitarles mayores perjuicios.

Dichas medidas cautelares serán propuestas por la persona que ostente la Presidencia de la CPA en un plazo máximo de dos días hábiles a los órganos de la Universidad con capacidad para ejecutarlas y serán adoptadas con la mayor celeridad. Tendrán carácter provisional en tanto la CPA realiza la investigación correspondiente y emite un Informe de Valoración.

### **2.2. Investigación.**

Una vez acordadas las medidas cautelares, la CPA pondrá en marcha las actuaciones que estime convenientes con el fin de recabar la información necesaria para tener un mejor conocimiento de los hechos denunciados.

En el proceso de recopilación de información, que deberá efectuarse con la mayor celeridad posible, se actuará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas y cumpliendo con el deber de confidencialidad. A estos efectos, se podrán practicar las pruebas y entrevistas que se consideren oportunas; se dará audiencia a las personas afectadas (denunciante y denunciado/a), que podrán acudir acompañadas de sus representantes en la Universidad, y se podrá requerir la asistencia de otros servicios de la UAH que se estimen pertinentes (Servicio médico, Gabinete de apoyo psicológico u otros).

Toda la comunidad universitaria estará obligada a colaborar en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo.

Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la comunidad universitaria (PAS o PDI) y personal de una empresa externa contratada o subcontratada por la Universidad de Alcalá, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **3. Conclusiones del Informe de Valoración**

Tras finalizar las actuaciones, y una vez oídas todas las partes, la CPA, en un plazo máximo de 20 días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia, realizará un Informe de Valoración en

el que podrá proponer al órgano correspondiente que resuelva, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos, la adopción de alguna de las siguientes alternativas:

**A. Archivo de la denuncia.-**

Motivado por alguno de los siguientes supuestos, entre otros:

- Desistimiento de la persona denunciante.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- Declaración de inexistencia de acoso laboral. No obstante, se podrá proponer la aplicación de medidas que mejoren la situación existente.

**B. Infracciones distintas del acoso.-**

Si de la investigación practicada, la CPA estima que los hechos probados pudieran ser constitutivos de infracciones tipificadas en la normativa aplicable, cometidos contra el ejercicio de los derechos de las personas, la Comisión podrá proponer la incoación de expediente disciplinario al órgano competente en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas en los hechos.

**C. Conflicto laboral distinto del acoso.-**

Si del informe de valoración se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se activarán los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales existentes en la UAH (procedimientos, medidas organizativas, mediación por expertos, entre otros).

**D. Claros indicios de condiciones de trabajo que pueden derivar en acoso laboral.-**

Si la conclusión del informe es que se están dando unas condiciones de riesgo psicosocial que, de no corregirse, pudieran derivar en una situación de acoso, la CPA propondrá al Servicio de Prevención de la UAH la realización de una evaluación de riesgo psicosocial.

Una vez se disponga del informe de evaluación, la CPA realizará un seguimiento para asegurar que se implantan las medidas preventivas propuestas en ese informe y comprobará su eficacia.

**E. Acoso laboral.-**

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el presidente de la CPA propondrá la incoación de expediente disciplinario por una falta muy grave de acoso, procediendo de la misma manera que en el caso B anterior.

La CPA estudiará y aplicará las medidas correctoras y cautelares que estime oportunas.

#### **4. Denuncias falsas o infundadas**

En el caso de que del informe emitido por la CPA, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la CPA podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables, remitiendo informe al Rector, junto con el resto de la documentación obrante en el expediente relativa a las actuaciones practicadas para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.

#### **5. Información**

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y del informe de valoración. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud, preservando la intimidad de las personas.

#### **6.- Seguimiento y control**

Si se adoptaran todas o algunas de las medidas correctoras propuestas por la CPA en el *Informe de Valoración*, su ejecución y cumplimiento corresponderá a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, en función del colectivo al que pertenezcan las personas implicadas, debiendo prestarse el apoyo y asistencia necesaria a la víctima, informándole de los recursos asistenciales disponibles, tanto desde el punto de vista sanitario como psicológico, para superar los problemas derivados del acoso, y se garantizará la indemnidad frente a posibles represalias.

Para ello, la Gerencia o el Vicerrectorado competente según el caso remitirá los informes de valoración a los responsables que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

Se deberá prestar también una especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo después de la denuncia de acoso, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a a su puesto o entorno de trabajo, haya estado o no de baja laboral.

La CPA llevará un registro de los casos de acoso laboral y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de los mismos, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas, informando al Comité de Seguridad y Salud y a los órganos de representación que corresponda.

Se realizará una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento y del presente Protocolo.

## **7. Suspensión del procedimiento de actuación**

La tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no impedirá la iniciación, paralela o posterior, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes por parte de las personas implicadas, si bien su inicio conllevará la suspensión de este procedimiento hasta la resolución de las acciones emprendidas.

## **VI. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

1. El procedimiento de actuación recogido en el presente Protocolo se realizará bajo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad y celeridad, ajustándose a los siguientes criterios:

- Cualquier trabajador/a de la UAH tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- El trabajador/a afectado/a por una situación de acoso laboral podrá denunciarlo ante la UAH y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable de Unidad, Proyecto de Investigación, Departamento o Servicio está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las informaciones que reciba sobre supuestos casos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- Serán aplicables, a las personas que intervengan en el procedimiento previsto en el presente Protocolo, las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas correctoras y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

2. Asimismo, en el procedimiento se deben cumplir las siguientes garantías:

- Presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación

asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la UAH 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 dignidad de las personas afectadas: la UAH adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas y su derecho a la intimidad, incluyendo a la persona presuntamente acosada y acosadora, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso laboral.
- Protección de datos: los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- Protección de la salud de las víctimas: la UAH adoptará las medidas que estime oportunas para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

## **VII. MODIFICACIONES O REVISIONES**

El presente protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, siempre que de su aplicación derive esa necesidad o cuando así venga exigido por imperativo legal.

El órgano competente para aprobar su modificación será el Consejo de Gobierno.

## **VIII. ENTRADA EN VIGOR**

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Alcalá.

**LISTADO NO EXHAUSTIVO DE CONDUCTAS QUE SON ACOSO  
LABORAL\*  
(Anexo I)**

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 que al trabajador 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)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

\* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## **DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL: TIPOS Y FASES (Anexo II)**

### TIPOS DE ACOSO LABORAL

- a) Acoso descendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- b) Acoso horizontal: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador/a o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- c) Acoso ascendente: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador/a o grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.

### FASES DEL ACOSO LABORAL

En un proceso de acoso pueden distinguirse varias fases, sin perjuicio de que pueda existir acoso aunque no se produzcan todas las fases aquí descritas:

- a) Fase de conflicto: Aparición del conflicto, disputas personales aisladas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- b) Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto entre varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de los superiores.

- c) Fase de intervención: Desde la institución se toman en mayor o menor medida decisiones encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, mediación, fomento del diálogo entre los implicados, etc.)
- d) Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: la persona afectada compatibiliza su trabajo con posibles bajas. En esta situación pueden producirse distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento, con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

**SOLICITUD DE INTERVENCIÓN  
(Anexo III.A)**

**Datos de la persona solicitante**

Nombre y apellidos:

DNI:

Vinculación con la UAH:

PDI  PIF  PAS  Personal con cargo a proyecto

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

**SOLICITA el inicio de las actuaciones oportunas conforme a la información Anexa (entregada en sobre cerrado)**

Alcalá de Henares, a                    de                    de 20

Fdo.:

**SECRETARÍA GENERAL.-**

*Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico ([secre.gene@uah.es](mailto:secre.gene@uah.es))*



**DENUNCIA**  
**(Anexo III.B)**

**Este documento se presentará en sobre cerrado**

**Datos de la persona solicitante**

Nombre y apellidos:

DNI:

Sexo: Mujer  Hombre

Vinculación con la UAH:

PDI  PIF  PAS  Personal con cargo a proyecto

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

En condición de:

- Presunta víctima de una conducta de acoso
- Testigo directo o que haya tenido conocimiento fundado de la comisión de dichas conductas
- La representación, legalmente establecida, del personal de la UAH, que haya tenido conocimiento de las referidas conductas

Teléfono y dirección de correo electrónico de contacto:

**Datos de la persona contra quien se dirige la reclamación**

Nombre y apellidos:

Sexo: Mujer  Hombre

Vinculación con la UAH:

PDI  PIF  PAS  Personal con cargo a proyecto

Estudiante  Otros: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo o estudios:

Puesto de trabajo o titulación que cursa:

Otros datos:

**Descripción (breve) de los hechos o situaciones que motivan la denuncia:**

**Documentación que se adjunta:**

**SOLICITO el inicio de las actuaciones oportunas frente a la conducta de acoso denunciada,**

En Alcalá de Henares, a            de            de 20

**SECRETARÍA GENERAL.-**

*Los datos personales aquí recogidos serán tratados por la Universidad de Alcalá con la finalidad de gestionar su solicitud, así como la correcta tramitación de la misma. Asimismo, se informa a la persona solicitante que, con dicha petición, consiente expresamente a que sus datos, así como la información aportada, sean comunicados a los órganos implicados en el desarrollo del procedimiento. Fuera de este caso, los datos aquí recogidos no serán cedidos salvo en los casos previstos legalmente. El órgano responsable del tratamiento de datos personales es la Secretaría General, ante quien se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito (Colegio de San Ildefonso, Plaza de San Diego, s/n. 28801 Alcalá de Henares. Madrid) o por correo electrónico ([secre.gene@uah.es](mailto:secre.gene@uah.es))*

## **COMISIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL (Anexo IV)**

### **RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO**

Se regirá en su funcionamiento por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico 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 la propia Comisión.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

### **CONTENIDO DE LOS INFORMES DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES**

Los informes que emita la CPA deberán incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición de la CPA
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas.
- Actuaciones durante la investigación (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones
- Medidas propuestas.

## RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (Anexo V)

