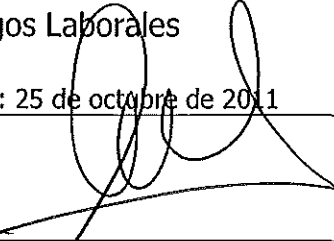
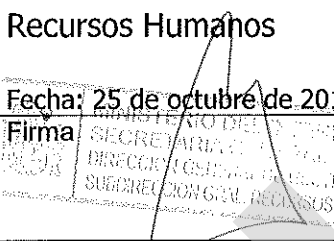
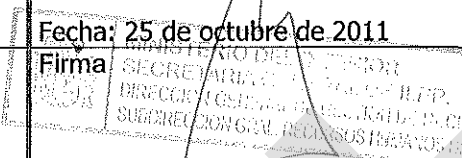
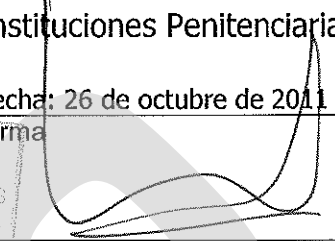


 SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 1 de 10
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			

Elaborado por: Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales	Revisado por: Subdirector General de Recursos Humanos	Aprobado por: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias
Fecha: 25 de octubre de 2011	Fecha: 25 de octubre de 2011	Fecha: 26 de octubre de 2011
Firma 	Firma  	Firma 

Procedimiento 1600

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.



TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

ÍNDICE

- 1.- Objeto
2. Alcance.
3. Documentación de referencia.
4. Definiciones.
5. Realización:
 - 5.1 Primera fase.
 - 5.1.1 Iniciación del procedimiento.
 - 5.1.2 Indagación y valoración inicial.
 - 5.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.
 - 5.2 Segunda fase.
 - 5.2.1 Constitución de un Comité Asesor.
 - 5.2.2 Investigación.
 - 5.2.3 Elaboración del informe del Comité Asesor.
 - 5.3 Denuncias infundadas o falsas.
 - 5.4 Información.

FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR



TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

1. OBJETO.


Adecuar el procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en el ámbito de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

2. ALCANCE.

Este procedimiento se aplicará a todos los empleados públicos de los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº 27, de 31 de enero).
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la ITSS en materia de Acoso y Violencia en el trabajo.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Guía explicativa de las buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en la materia de acoso y violencia en el trabajo.
- LEY 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público.
- LEY 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y Acoso en el Trabajo (AMEVA).
- OIT, "Cuando el trabajo resulta peligroso".
- Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (Acuerdo de 6 de abril de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, BOE 1 de junio de 2011).
- Declaración de rechazo del Ministerio del Interior a todo tipo de conducta de acoso laboral.

 SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 4 de 10
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			

4. DEFINICIONES.

A los efectos de este procedimiento, se define


ACOSO LABORAL: 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 aquélla/s 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 tanto un atentado para la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso laboral se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso laboral:

- 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.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición de prevalencia de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo amonestaciones fundadas por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas NO sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II de la Resolución de 5 de mayo (BOE 1 de junio) se incluyen una relación de conductas típicas de acoso, a los efectos de una mayor clarificación del fenómeno.

 SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 5 de 10
TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			

5. REALIZACIÓN.

Se establece el procedimiento de actuación en dos fases:

5.1 PRIMERA FASE.

5.1.1 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito-denuncia, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los trabajadores del centro de trabajo donde aquélla preste sus servicios, o por las personas que ostenten la condición de director/subdirector en los centros penitenciarios/centros de inserción social y Subdirectores Generales en el los servicios centrales, que tengan conocimiento del posible acoso.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia, que está accesible en la intranet de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, en el portal de prevención de riesgos laborales.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Subdirección General de Inspección Penitenciaria, que es la Unidad responsable de su recepción y tramitación, dicha Unidad asignará a un Inspector de Servicios que realizará un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso.

En base a este estudio previo la Subdirección General de Inspección deberá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso, según se señala en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Subdirección General de Inspección Penitenciaria podrá proponer motivadamente la toma de medidas provisionales con el fin de evitarles mayores perjuicios.

5.1.2 INDAGACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL

Si la Subdirección General de Inspección Penitenciaria considera procedente iniciar la tramitación solicitará informe al Servicio de Prevención del ámbito territorial al que pertenece el centro de trabajo de la persona que ha



TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

presentado el escrito-denuncia, y recopilará la información necesaria para poder hacer una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención correspondiente deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad implicada, así como posibles antecedentes o indicadores de interés en el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si se dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorarle sobre la orientación del caso, incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de la información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados-denunciante y denunciado- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como la persona presuntamente acosadora.


Al finalizar esta indagación previa la Subdirección General de Inspección Penitenciaria emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

El informe deberá ser emitido en el plazo de 10 naturales desde que se presente la denuncia.

5.1.3 ELABORACIÓN DE PROPUESTAS RESULTANTES DEL INFORME DE VALORACIÓN INICIAL.

A la vista del informe valoración inicial, la Inspección Penitenciaria actuará en consecuencia, podrá proponer bien el archivo de la denuncia o la incoación de un expediente disciplinario cuando del análisis del caso se dedujera la comisión de una falta disciplinaria por acoso, o bien, otra distinta al mobbing ,pero tipificada en la normativa existente.

Si del informe de valoración inicial, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado publico, pero aún no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, la Unidad tramitadora remitirá el informe de valoración inicial al Director del centro penitenciario/centro de inserción social o el Subdirector General de Recursos Humanos en el caso de servicios centrales, dando inicio a la segunda fase del procedimiento.

 SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 7 de 10
TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			

5.2 SEGUNDA FASE.

5.2.1 CONSTITUCIÓN DE UN COMITÉ ASESOR.

Si el informe inicial determina que existe presunción de acoso, el Director del centro penitenciario/centro de inserción social o el Subdirector General de Recursos Humanos en el caso de servicios centrales, constituirá un " Comité asesor para situaciones de acoso", en el plazo de cinco días hábiles, al cual se remitirá el informe inicial y toda la documentación disponible. En el supuesto, de que en la presunta situación de acoso, se encontrará comprometido alguno de los máximos responsables del centro penitenciario/ Centro de inserción social o el Subdirector general de RRHH, el Comité será constituido por la Subdirección General de la Inspección Penitenciaria

La composición del Comité será la siguiente:

- Un representante del centro de trabajo, nombrado por el Director del centro penitenciario/centro de inserción social o el Subdirector General de Recursos Humanos en el caso de servicios centrales. Dicho representante deberá tener la condición de subdirector en los centros penitenciarios/centros de inserción social y de Subdirector General y/o Subdirector General Adjunto en los servicios centrales. En el supuesto, de que alguna de las figuras citadas con competencias para efectuar los nombramientos de los miembros del Comité, se encontrara comprendido en el procedimiento, el representante del centro será un Inspector de Servicios que no haya intervenido en la primera fase, y en los servicios centrales será otro Subdirector General.
- Un Técnico del Servicio de Prevención del ámbito territorial al que pertenezca el centro de trabajo donde preste servicio el empleado presuntamente acosado, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Un Delegado de Prevención del centro de trabajo donde preste servicios la persona presuntamente acosada.
- Un experto designado al efecto (si el Comité lo estima necesario)

Los componentes del Comité serán nombrados por el Director del centro penitenciario/centro de inserción social o el Subdirector General de Recursos Humanos en el caso de servicios centrales o por la Subdirección General de la Inspección Penitenciaria, en el supuesto establecido con anterioridad, excepto el Delegado de Prevención que será a propuesta de los Delegados de Prevención del centro de trabajo. En la resolución de constitución del Comité, además de nombrar los miembros se designará a uno de ellos como instructor.

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.



TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

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

5.2.2 INVESTIGACIÓN.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no aprecia indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar la información y elaborar el informe correspondiente no será superior a 15 días naturales.

Los centros de trabajo dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

5.2.3 ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES DEL COMITÉ ASESOR.

Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al órgano que efectuó su nombramiento, quién a la vista del informe en el plazo de de 15 días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso 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 y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocido por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.



TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

5.3 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.

En el caso de que el informe emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se podrá solicitar la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5.4. 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. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo donde presta sus servicios la persona presuntamente acosada, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, El Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar a la unidad tramitadora, la revisión de las decisiones adoptadas.

Nota aclaratoria: todos los aspectos no especificados en este procedimiento, y los epígrafes no adaptados, se esta a lo regulado en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaria de Estado de Función Pública por la que se aprueba 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 (BOE 1 de junio de 2011).



TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

ANEXO III

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

- Persona afectada Área/Servicio de Prevención Recursos Humanos Unidad directiva afectada
 Comité de Seguridad y Salud Delegados/das de prevención Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos NIF Sexo H M
Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo Unidad directiva
Vinculación laboral:
 Funcionario/a Estatutario/a Interino/a Laboral fijo Laboral temporal
 Grupo Nivel Antigüedad en el lugar de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí. (Especificar) No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA