OCTUBRE 2020

ESTUDIO SINGULAR SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

dPA defensor del pueblo Andaluz

dPA
defensor del
pueblo Andaluz

Estudio singular sobre el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía

OCTUBRE 2020

Índice

1. Introducción 6

2. Consideraciones Generales 9

2.1 Antecedentes 9

2.2. El acoso laboral, un riesgo al alza en el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito público 11

2.3. El derecho de los empleados públicos al respeto de su dignidad en el trabajo frente a las situaciones de acoso 16

3. El Protocolo de prevención y actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación 22

4. Resultados de la investigación realizada sobre el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna 28

4.1. Tablas resúmenes de los cuestionarios remitidos 30

4.1.1. Situación de los Comités De Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración General (2015 / 2018) 30

4.1.2. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración Sanitaria (2015 / 2018) 32

4.1.3. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración Educativa (2015 / 2018) 34

4.1.4. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración de Justicia (Personal No Judicial) (2015 / 2018) 36

4.1.5. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Total Administraciones (2015 / 2018) 38

4.2. Datos incorporados a las Tablas resúmenes 39

4.2.1. Consideraciones previas 39
4.2.2. Constitución de los Comités 40
4.2.3. Funcionamiento interno de los Comités 43
4.2.4. Denuncias Tramitadas 47
4.2.5. Solicitud de informes 49
4.2.6. Informe de Conclusiones 50
4.2.7. Seguimiento de las medidas propuestas 53
4.2.8. Cumplimiento de los Plazos establecidos en el Protocolo 54
5. Los graves perjuicios ocasionados por la excesiva demora en la constitución de los Comités 60
6. Novedades incorporadas a la actualización del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso 64
6.1. Organizaciones firmantes del Acuerdo 65
6.2. Ámbito objetivo de intervención 66
6.3. Constitución de los Comités 66
6.4. Régimen estatutario de los miembros de los Comités 67
6.5. Funcionamiento de los Comités 68
6.6. Procedimiento de actuación 70
6.7. Plazos de actuación establecidos en el Protocolo 71
6.8. Seguimiento de las medidas propuestas 72
7. Conclusiones 74
8. Recomendaciones y Sugerencias 78
8.1. Recomendaciones 78
8.2. Sugerencias 80
9. Anexo Documental 83
9.1 Cuestionarios 83
9.2. Protocolo actualizado de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía 86

I

Introducción

1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso que constituye un riesgo psicosocial que afecta al derecho fundamental que tiene reconocido toda persona al respeto de su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral.

La violencia y el acoso laboral constituyen un riesgo específico que se produce en el ámbito de cualquier relación laboral, y que provoca importantes consecuencias de distinta naturaleza para la persona que lo sufre y su entorno familiar y social, afectando también al funcionamiento de las organizaciones empresariales y a la calidad de los servicios a prestar.

La creciente importancia que ha tenido este riesgo en el mundo del trabajo y, en concreto, en el ámbito público, dio lugar a que por parte de esta Institución se tramitara el expediente de queja de oficio 18/823, a fin de interesarnos por las medidas de prevención, detección y protección del personal de la Administración de la Junta de Andalucía que se estaban adoptando en este entorno frente a prácticas de acoso, y conocer el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso que se han constituido en dicha Administración.

En el curso de la investigación realizada se ha obtenido una información que consideramos puede ser de indudable interés para valorar estas medidas y la situación del funcionamiento de dichos Comités. Junto a los datos y el análisis y evaluación de los mismos, hemos estimado oportuno completarla con las consideraciones que se han incluido, en relación con este asunto, en la Resolución con la que se finaliza dicha actuación de oficio.

Estas consideraciones y las consiguientes recomendaciones y sugerencias sobre esta cuestión, habríamos deseado hacerlas públicas con anterioridad y que hubieran podido ser tenidas en cuenta en los trabajos de actualización del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía,

ya que creemos que hubieran podido ser de mucha utilidad.

Sin embargo, la ardua tarea de recopilación de la información solicitada y de análisis de la misma, y el hecho de no haber sido solicitada la opinión de esta Institución en el curso de los trabajos de la Comisión encargada de preparar la propuesta de actualización del texto inicial del Protocolo, ha hecho que este estudio y las correspondientes propuestas no hayan podido ser trasladadas con anterioridad a los órganos, organizaciones y personas interesadas. A todo ello, las excepcionales situaciones que hemos vivido, como consecuencia de la pandemia, también han contribuido a posponer algunos meses su publicitación.

En todo caso, el trabajo que hoy damos a conocer creemos que sigue siendo de utilidad al poner de manifiesto, por una parte, su coincidencia con muchas de las actualizaciones y mejoras que se han introducido en la revisión del Protocolo, y reflejar, por otra, ciertos aspectos y disfunciones que no se han corregido y subsisten aún, y que esperamos que se tengan en cuenta para futuras actualizaciones.

Con este Estudio nos sumamos, por tanto, a las iniciativas que se toman desde el ámbito público para asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que estos derechos sean respetados y protegidos, promoviendo y requiriendo de la Administración pública las medidas preventivas y de intervención para la protección eficaz frente a estos riesgos de dicho colectivo en su lugar de trabajo.

Esperamos, por tanto, que este Estudio Singular que ha elaborado la Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz sirva para cumplir con dicha finalidad y contribuya a garantizar el derecho de las personas trabajadoras del sector público a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso.

2

Consideraciones Generales

2. CONSIDERACIONES GENERALES

2.1 Antecedentes

La Constitución Española (CE) garantiza a cualquier persona el derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno en el ejercicio de sus funciones profesionales y a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La Administración de la Junta de Andalucía, con objeto de garantizar en su ámbito interno la protección de las personas empleadas públicas, así como de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de dicha Administración, aprobó el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Dicho Acuerdo, negociado y firmado por la Administración andaluza y por la representación de las organizaciones sindicales CSIF y UGT, integrantes de la referida Mesa General de Negociación, tiene como objeto establecer mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición

o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudiera presentarse.

De entre los órganos competentes llamados a intervenir para prevenir y evitar las situaciones de acoso, el Protocolo crea como unidades específicas para ello, los Comités de Investigación Interna, a los que se encomienda toda la tramitación que requieran este tipo de denuncias.

En el desarrollo de estos cometidos, tras el estudio y análisis de las quejas tramitadas en esta Institución durante los tres primeros años de vigencia del referido Protocolo (2015 a 2018), así como por las noticias conocidas a través de algunos medios de comunicación, se pusieron de manifiesto diversas incidencias y disfunciones en el funcionamiento de dichos Comités, tanto por la demora que se venía produciendo en la constitución de los mismos, como por diversas disfunciones apreciadas en su funcionamiento.

Ante estas circunstancias, y con objeto de conocer el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía, las incidencias que motivan la demora en su constitución y aspectos que dificultan su funcionamiento, así como las medidas previstas por las Administraciones responsables para el cumplimiento de las funciones encomendadas a dichos Comités, con fecha 2 de mayo de 2018 esta Institución acordó iniciar una actuación de Oficio sobre el funcionamiento de los mismos, ante la posible afectación de los derechos que se derivan de los artículos 10, 14, 15, 18, 40.2 y 103.1 de la CE.

Para recabar la información pertinente sobre la cuestión objeto de la queja de oficio acordada, se elaboró un cuestionario específico que fue remitido a todos los Comités de Investigación Interna previstos en el Protocolo (33 en total), en los ámbitos de la Administración General, Educativa, Sanitaria y de Justicia de la Junta de Andalucía, así como a nivel de Servicios Centrales de las Consejerías y Agencias de la Administración autonómica andaluza.

Asimismo, solicitamos información a distintas Agencias Administrativas y de Régimen Especial de la Junta de Andalucía por las singularidades que pudieran presentar a este respecto y, de modo particular, a la Secretaría General para la Administración Pública y a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral como órganos responsables, a nivel general, de esta materia, así como al Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) en relación con los

aspectos de formación relacionados con la misma.

Del mismo modo, nos dirigimos a las organizaciones sindicales que suscribieron el Acuerdo de de 27 de octubre de 2014 que aprobó el Protocolo de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía, CSIF y UGT, para recabar su opinión sobre el balance y valoración que hacen de la aplicación del mismo en el periodo transcurrido desde su aprobación.

Las dificultades en contactar con los distintos Comités, por los cambios de sede e incidencias que se planteaban en su funcionamiento, así como su falta de constitución en distintos ámbitos y la confusión por parte de algunas de las entidades receptoras de las solicitudes de información remitidas en cuanto a su contestación o remisión al órgano competente para ello, ha generado una demora excesiva en la tramitación del expediente de queja de oficio, y que ha dado lugar a que la recepción de la información solicitada se haya ido prolongando hasta los primeros meses del año 2020, a pesar de los repetidos intentos realizados para obtener las preceptivas respuestas.

Finalmente, y sin perjuicio de la falta de contestación de algunos Comités, así como de las organizaciones sindicales CSIF y UGT, y las escuetas respuestas de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, a fin de no demorar más el cierre de esta actuación de oficio, procedimos a resolver la misma en función a las respuestas y datos que nos fueron comunicados.

2.2. El acoso laboral, un riesgo al alza en el desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito público

El acoso laboral, también conocido como *mobbing* es un fenómeno que, a pesar de estar vinculado al desarrollo de las relaciones laborales desde siempre, hasta mediados del siglo pasado no ha comenzado a tratarse como un riesgo laboral específico y a estudiarse sus causas y consecuencias sobre las personas en ese entorno.

El acoso en el mundo del trabajo deriva de las relaciones interpersonales-profesionales que se producen en el ámbito de cualquier relación laboral, y que provoca importantes consecuencias de distinta naturaleza que afectan a la salud

y dignidad de las personas que lo sufren y de su entorno familiar y social, así como para la organización en la que trabaja.

La violencia y el acoso laboral también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Muchas de estas manifestaciones pueden ser encuadradas en el concepto de mobbing, definido por primera vez, por H. Leymann, como *"la 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 Leymann Inventory of Psychological Terrorizacion, LIPT), de forma sistemática, (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo".*

En cuanto al concepto jurídico del acoso laboral en España adolece de una referencia clara a la que remitirnos, al no haberse promulgado ninguna ley específica al respecto, y existir diferentes posturas doctrinales en relación con esta modalidad de acoso.

En todo caso, de acuerdo con las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854, y siguiendo la delimitación conceptual que se recoge en el vigente Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Administración de la Junta de Andalucía, podemos definir el acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT), como la *"exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente 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".*

El acoso laboral requiere, por tanto, la concurrencia de alguna, o varias, de estas conductas de hostigamiento producidas de forma sistemática y continuada en el tiempo. Para determinar las conductas típicas de hostigamiento, existen distintas clasificaciones y listas. Siguiendo la que se incluye en la NTP 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), podemos agruparlas en las siguientes categorías: ataques a las victimas con medidas organizacionales, ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social, ataques a

la vida privada de la víctima, violencia física, ataques a las actitudes de la víctima, agresiones verbales y difusión de rumores.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades, pudiendo ser, según se indica en el referido Protocolo:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

Actualmente son cada vez más frecuentes los problemas relacionados con situaciones de acoso laboral y, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estima que entre un 5 y un 20% de personas trabajadoras sufren acoso laboral, constituyendo un riesgo al alza en el desarrollo de las relaciones laborales en Europa. Esta es la misma conclusión de la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo elaborada por la Fundación Eurofound, y publicada en el año 2015, que constata el incremento de los casos de violencia física, mobbing y acoso sexual en el trabajo en el ámbito europeo.

El informe, elaborado con encuestas de alcance europeo y también comparando distintos análisis nacionales, concluye que ha habido un repunte de lo que llaman "Comportamiento Social Adverso" (que incluye violencia física, 'mobbing', acoso sexual, 'bullying'...). Así, en 2005, un 11,2% de los trabajadores consultados en Europa aseguraba haber sido víctima de al menos uno de estos comportamientos, aumentando esta cifra en el año 2015, al 16%. Asimismo, aumenta el porcentaje de trabajadores que consideran haber experimentado algún tipo de discriminación al 7%, frente al 5% del año 2005 y el 6% del 2010.

Por colectivos, el estudio evidencia que las mujeres sufren más acoso laboral (17%) que los hombres (15%). Y, por sectores, destaca que aquéllos en los que la incidencia del acoso es mayor son: el sanitario y de servicios sociales, transporte y almacenamiento, hostelería, administración pública y educación.

En estos estudios se pone de manifiesto que, si bien el acoso laboral puede producirse en cualquier tipo de organización, las Administraciones públicas constituyen entornos laborales especialmente proclives a comportamientos de acoso laboral. Así lo pone de manifiesto la Quinta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, al constatar que casi un 20% de los trabajadores del sector público están sometidos a lo que denominan un "comportamiento social adverso" en su lugar de trabajo. En la misma línea, la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, señala que los índices más altos de violencia verbal, amenazas, humillaciones, violencia física y acoso moral en el trabajo, se producen en el ámbito de las Administraciones públicas, sólo por detrás del sector sanitario.

Esta incidencia del acoso laboral en el sector público, en mayor medida y con mayor intensidad en comparación con el sector privado, estaría asociada a distintas causas, entre las que la doctrina coincide en destacar: la organización de la Administración a través de estructuras muy jerarquizadas; el propio régimen jurídico de aplicación a los empleados públicos, excesivamente rígido y burocratizado; un funcionamiento de carácter burocrático, muy marcado por la rigidez de las relaciones jerárquicas; las dificultades de movilidad de los empleados públicos; el acceso a funciones directivas de personal con alta cualificación profesional que, en no pocas ocasiones, carecen de habilidades de dirección de equipos humanos; y la lentitud en la tramitación de los procedimientos que, en este tipo de conflictos, requerirían en su resolución una mayor agilidad y rapidez, dadas las consecuencias que este tipo de situaciones suele tener para la salud de la persona objeto de acoso.

Estas circunstancias, inherentes al funcionamiento de las Administraciones públicas, posibilitan que estas conductas se den con más habitualidad y frecuencia en este sector profesional. Así se pone de manifiesto, por lo que se refiere a España, en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada por el INSHT, que indica que el 5,8% de los trabajadores al servicio de la Administración pública dicen haber sido víctimas de acoso psicológico en el trabajo.

Datos que se reafirman en la VI Encuesta Nacional de Condiciones del INSHT, en la que se indica que son los trabajadores de las actividades sanitarias y sociales y los de la Administración pública y educación, los que se encuentran expuestos en mayor medida a agresiones verbales, rumores o aislamiento social (17,9% y 12,1%,respectivamente), además de a amenazas de violencia física (9,6% y 7,8%) y a violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo

(6,4% y 5,1%). Si se considera el sexo, es destacable que las mujeres señalan ser objeto de agresiones verbales, rumores o aislamiento social en un 8% frente al 6,7% de los hombres. Además, las mujeres señalan ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género en un 1,2% frente al 0,1% indicado por los hombres.

Todos estos datos e indicadores no hacen sino poner de manifiesto la trascendencia de esta problemática, y la necesidad de hacer frente a la misma en el ámbito público. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso laboral en el sector público y, por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de investigación y corrección de las mismas cuando éstas se produzcan. Todo ello, en base al marco normativo que sirve de apoyo legal a estas iniciativas y al que haremos referencia a continuación.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover una mayor y mejor protección los derechos de los trabajadores –en este caso, de los empleados públicos–, en el marco del diálogo social entre las Administraciones públicas y los representantes de su personal, se ha promovido la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del sector público, como para actuar y sancionar dichas conductas en los casos en los que se produzcan.

Con este objetivo, mediante Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado que aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en dicha Administración. A dicho Protocolo siguieron otros en el ámbito de las distintas Administraciones públicas que, en el caso de Andalucía, fue aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 27 de octubre de 2014.

En definitiva, toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso que constituye un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona que lo sufre. Por ello, y con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que estos derechos sean respetados y protegidos, es importante que, en el ámbito público, cada entidad proclame formalmente su rechazo a todo

tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador, ni cual sea su rango jerárquico.

Compromiso que debe extenderse, igualmente, al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los personas trabajadora del sector público a recibir un trato respetuoso y digno, así como dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las oportunas medidas correctoras y de protección a las víctimas.

2.3. El derecho de los empleados públicos al respeto de su dignidad en el trabajo frente a las situaciones de acoso

El acoso laboral ataca uno de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras como es de la dignidad e integridad física y moral de la persona en el lugar de trabajo.

En este sentido, la Constitución Española, reconoce, como derechos fundamentales en sus artículos 10, 15 y 18 la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Por su parte, en el art. 40.2, compromete a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, el art. 35.1 de la Carta Magna incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo, en el ámbito de las relaciones de trabajo, y, en su art. 9.2, dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todos la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Lo inaceptable de estas conductas fue sancionado en la reforma del Código Penal llevada a cabo a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que *"dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo*

sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad", con lo que *"quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas"*. Planteamiento que se recoge en una ampliación del art. 173, en el que se establece que *«con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima»*

En el ámbito europeo, las Directivas de la Unión Europea, 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, y la 2000/78 de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo, consideran al acoso en el trabajo *"como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo"*. Asimismo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y la Directiva 2006/54/CE, relativa la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, entre otras, recogen medidas para combatir el acoso en el entorno laboral. También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En dicho ámbito cabe destacar, asimismo, las Resoluciones del Parlamento Europeo: 2018/2055 (INI), sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión, de 11 de septiembre de 2018; 2017/2897 (RSP), sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea , de 26 de octubre de 2017; y 2001/2339 (INI), sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, de 15 de diciembre de 2011. En dichas Resoluciones se insta a los combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en el ámbito de los países de la unión Europea, y a adoptar las medidas necesarias para garantizar este derecho de los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito internacional, cabe mencionar en esta materia, igualmente, el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 2019, sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y su

Recomendación 206 (2019), sobre esta cuestión, así como la Resolución que le acompaña, adoptada el 21 de junio de 2019. Dichos instrumentos complementan a otros anteriores adoptados por la OIT sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90, sobre igualdad de remuneración, de 1951, y el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958.

Los principios que se recogen en estas normas y acuerdos transnacionales, son acogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que define en su art. 7, considerando estos comportamientos como discriminatorios. Además, en su art. 48, se insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Y, en su art. 51, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En desarrollo de los anteriores principios, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

En este sentido, para el cumplimiento de este deber de protección, el art. 14.2 de dicha Ley establece que: "*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...)".* Por su parte, en el art. 16, se establece la obligación de realizar planes de prevención de

los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Los principios expuestos están también presentes en la norma básica en materia de empleo público. Así, el 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 (EBEP), en su art. 14.h), establece el derecho de las personas al servicio de las Administraciones Públicas *"al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral".*

En coherencia con ello, el art. 95.2 del EBEP tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. Y, asimismo, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al regular en su Título II los principios de buen gobierno, que tienen que ser observados por las personas que tengan la consideración de altos cargos en las Administraciones públicas, también se contempla, en su art. 29.1.b), como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral.

Por su parte, 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, reconoce, en su art. 19.1, que *"el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo",* consagrándose, en su art. 4.2.e), el derecho de las trabajadoras y trabajadores *"al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".* Los actos del empresario contrarios a este derecho, son tipificados como infracción muy grave en el art. 8. del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por lo que se refiere al ámbito andaluz, la prevención de riesgos laborales se incluye como uno de los principios rectores de las políticas públicas de los poderes de la Comunidad Autónoma en el art. 37.1.10º del Estatuto de Autonomía para Andalucía, prohibiéndose, en su art. 14, cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de los derechos contemplados en el mismo por cualquier condición o

circunstancia personal o social, entre las que se incluye de modo particular, entre otras, *"la ejercida por razón de sexo".*

En aplicación de estos principios, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, siguiendo lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su art. 30.1, que *"las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo".*

En esta línea, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), concreta el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía en esta materia, estableciendo en el Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: *"Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral", incluyéndose entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo, la 5.5: "Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones".*

En definitiva, y según el marco legal expuesto, queda plenamente garantizado a cualquier persona su derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno en el ejercicio de sus funciones profesionales y a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico.

3

El Protocolo de prevención y actuación de la Administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación

3. EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

En el contexto legal referido, la Administración autonómica, dentro de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, en el II Plan Bienal 2011-2012 de desarrollo de la misma, incluyó como Acción nº 40, *"la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral, en la Administración de la Junta de Andalucía".*

En este marco, para dar cumplimiento a a dicha iniciativa, la Administración Andaluza acudió a la vía que establece el art. 38.1 del EBEP, que contempla la posibilidad de que, en el ámbito de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales, legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los empleados públicos de dichas Administraciones.

De acuerdo con esta previsión legal, por parte de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se adoptó, con fecha 27 de octubre de 2014, el Acuerdo por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía. Dicho Acuerdo fue firmado por la representación de dicha Administración y de las organizaciones sindicales CSIF y UGT.

El Acuerdo aprobado sería de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta *"como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de régimen Especial (...), incluyendo al personal ni judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía".*

Su seguimiento se encomienda a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la citada Mesa General de Negociación Común, y a la que elevará las propuestas de revisión del mismo.

El referido Acuerdo tiene por objeto establecer *"mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse".*

El Protocolo de actuación acordado se asienta en unos firmes principios que persiguen, según se establece en su clausula I.2, *"asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente", para lo que "cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica".*

Asimismo, en la referida clausula, se prevé que *"cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial debe dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de igualdad de género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto."*

Para su aplicación, según se establece en su clausula II.4, deben observarse las siguientes garantías: respeto y confidencialidad, aplicación de plazos, protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, protección de la salud, prohibición de represalias, imparcialidad, igualdad de trato, respeto al principio de presunción de inocencia y observancia de la normativa de protección de datos en las comunicaciones a realizar.

Tras definir las situaciones que se consideran como acoso (clausula II.1) y determinar su objeto y ámbito de aplicación (clausula II.2), así como los criterios y garantías de actuación (clausula III), se establecen los órganos competentes para desarrollar las funciones objeto del referido Protocolo.

De entre los órganos llamados a intervenir para prevención y evitar las situaciones de acoso, en la clausula III.1 se contempla como unidad competente para la recepción y tramitación de las denuncias de acoso, los Comités de Investigación Interna, a los que se encomienda toda la tramitación que requieran este tipo de denuncias. En concreto, y entre otras funciones, se señalan las siguientes: recibir el escrito/denuncia, decidir sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevar a cabo la investigación, y designar a la persona mediadora, si fuera oportuna su intervención, así como elaborar un informe con las conclusiones y propuestas de medidas a adoptar.

A tal fin, y como se dispone en el citado Protocolo, dichos Comités estarían compuestos por dos personas en representación de la Administración (una será técnica en prevención de riesgos laborales especialista en ergonomía y psicosociología y otra en representación del Instituto Andaluz de la Mujer -IAM-), y otras dos de entre los Delegados/a de Prevención en el ámbito del Comité, que deberán reunir los requisitos exigidos en el Protocolo. La presidencia del Comité recaerá sobre una de las personas representantes de la Administración.

Se determina en el Protocolo (clausula III.1) los Comités que deben constituirse en cada provincia, que serán los siguientes:

- Administración Educativa. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación.

- Administración Sanitaria. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Salud.

- Administración de Justicia. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía.

- Administración General. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía. No obstante, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, se constituirá un Comité de Investigación Interna diferenciado, cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Secretaria General

para la Administración Pública.

El funcionamiento de los Comités se regirá por lo dispuesto en el Protocolo, las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre órganos colegiados, la normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral y el Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe (clausula III.1).

En dicha cláusula se prevé, asimismo, que quienes formen parte de los Comités recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales y que será impartida por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

El procedimiento de actuación se regula detalladamente en el apartado V. del Protocolo, con unos plazos perentorios, en atención a lo delicado de las situaciones que son objeto del mismo y el carácter fundamental de los derechos que pudieran verse afectados por estas situaciones, y que, según dispone la clausula V.3, *"deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas".*

Dicho procedimiento debe concluir, según se contempla en la clausula V.4., con la emisión de un informe de conclusiones *"en el plazo máximo de un mes contando desde la fecha de su primera reunión".*

Igualmente, con carácter urgente, en el *"plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios la persona que ha solicitado la intervención por acoso dictará resolución acordando las medidas propuestas por el Comité"* (clausula V.5).

Por último, en el apartado VI del Protocolo se establecen una serie de medidas de seguimiento y control en esta materia.

Con independencia de la regulación que se contiene en el el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 27 de octubre de 2014, un aspecto a destacar del mismo, es que no ha sido objeto de publicación en el BOJA, incumpliéndose con ello lo establecido en el art. 38.6 del

EBEP y el art 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Dicho incumplimiento resulta más incomprensible aún, dado el objeto del Acuerdo y la relevancia de los derechos que pudieran resultar afectados por las conductas que se tratan de prevenir y evitar en el mismo, así como por la imprescindible divulgación de su finalidad y contenido para que se puedan alcanzar con efectividad los fines que se propone.

El Protocolo, en definitiva, viene a constituir una instrumento novedoso e importante en esta materia que incorpora medidas efectivas para prevenir y eludir las conductas que pudieran constituir acoso por cualquier causa en el ámbito laboral, así como el procedimiento de actuación a seguir ante las situaciones de este tipo que pudieran presentarse. No obstante, en su aplicación práctica en estos años se han puesto de manifiesto algunos incumplimientos, disfunciones y lagunas, que serán comentadas a continuación.

4

Resultados de la investigación realizada sobre el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE INVESTIGACIÓN INTERNA

Como ya se ha indicado, para valorar el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna previstos en el Protocolo, se elaboró un cuestionario específico estructurado en 9 apartados, a su vez subdivididos en distintos subapartados, y que se incluye en el Anexo documental del presente Estudio.

Dicho cuestionario fue remitido a cada uno de los Comités de Investigación Interna constituido a nivel provincial en los ámbitos de Administración General, Sanitaria, Educativa y de Justicia (32 en total), así como a nivel de Servicios Centrales de las Consejerías y Agencias de la Junta de Andalucía.

De las 33 peticiones de información a través de la cumplimentación de los correspondientes cuestionarios, se han recepcionado 29 contestaciones, no habiéndose recibido las respuestas de los Comités Internos de Administración General de Huelva, Sevilla y de Servicios Centrales de Consejerías y Agencias, así como del Comité Interno de Administración Educativa de Cádiz. No obstante, en el escrito remitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se nos trasladan algunos datos relativos al Comité de de Servicios Centrales de Consejerías y Agencias.

En la comunicación que nos remite dicha Dirección General se nos informa también de los trabajos que se estaban realizando por la misma junto a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, las Direcciones Generales competentes en materia de personal en las Consejerías de Educación, Justicia y del Servicio Andaluz de Salud (SAS), para la reforma del Protocolo. Estos trabajos culminaron con una propuesta de modificación del Protocolo a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, de la que hemos tenido conocimiento tras la publicación en el BOJA del Acuerdo de actualización del Protocolo, sin que se nos hubieran comunicado los resultados de dicho trabajo, ni por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y

Función Pública, ni de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, ni de las organizaciones sindicales integrantes de dicha Mesa a las que nos habíamos dirigido previamente, para su incorporación a la presente queja de oficio.

La información recibida es muy dispar en general y, en algunos casos, inexistente, bien porque no se han llegado a constituir los Comités o porque no se han presentado denuncias. Por otro lado, los criterios utilizados, en cuanto a varias de las preguntas planteadas en el cuestionario, resultan heterogéneos una vez analizada la variedad de respuestas obtenidas.

A fin de que se pueda tener una visión de conjunto de la situación de los distintos Comités de Investigación Interna consultados, y una perspectiva comparativa de dicha situación, en las siguientes tablas resumimos los datos cuantitativos más significativos de los cuestionarios remitidos por los Comités, así como de las incidencias y consideraciones más significativas que nos trasladan, según el ámbito de la Administración a la que pertenecen, y que comentamos a continuación.

4.1. Tablas resúmenes de los cuestionarios remitidos

4.1.1. Situación de los Comités De Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración General (2015 / 2018)

PROVINCIAS		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla/ SS.CC.	Total
Constitución Comités	Fecha efectiva Constitución	18/11/15	06/05/16	09/12/15	27/04/15	*****	25/09/15	*****	25/02/16 *****	6
	Incidencias destacables	*	*	*	*		*			2
	Expertos colaboradores	NO	NO	NO	NO		NO			0
	Designado Instructor de los expedientes	NO	NO	NO	NO		NO			2
Denuncias tramitadas	Presentadas	9	15(1)**	6(3)**	7(1)**		10(1)**		4	51(6)
	Archivadas	2	5(4)**	3	2		1			13(4)
	Derivadas Mediación	5(2)^	3(1)^	0	0		0			8(3)
	Medidas Cautelares	2 (1/1) ****	1 (0/1) ****	2 (1/1) ****	1 (0/1) ****		4(2/2) ****			10(4/6)
Informes Solicitados	Unidad Prevención	3	1	4	0		2			10
	Inspección General de Servicios	0	0	0	0		1			1
	Unidad Igualdad de Género	0	0	0	0		0			0
Conclusiones	Con Declaración existencia Acoso	2	1	0	1		1			5
	Con Declaración No existe Acoso	7	7	0	5		1			20
	Con propuesta Medidas Correctoras	2	3	2	4		10			21
	Con propuesta Expediente Disciplinario	2	1	0	0		2			5
	Con propuesta Expte.por denuncia falsa	0	0	0	0		0			0
	Con propuesta remisión Jurisd. Penal	0	0	0	0		1			0
	Seguimiento del Comité de las Conclusiones	NO	NO	SI (sin resp.)	NO		NO			1
Plazos medios	Desde denuncia a 1ª reunión del Comité	10 días	90 días	43 días	30 días		5 días			35 días
	Desde1ª reunión a informe conclusiones	28 días	30 días	196 días	75 días		No concreta			83 días
	Desde denuncia a resolución órgano competente	No conoce	No conoce	No conoce	No conoce		10 días			-
Consideraciones		*****	*****	*****	*****	*****	*****		*****	

*: Las habituales derivadas de no aceptación, renuncias y sustituciones

**: Por persona ajena a la acosada

***: Por desistimiento del denunciante

^: Con indicios de acoso

****: Con propuesta de intervención unidad o centro Prevención de Riesgos / Propuesta de adscripción funcional provisional

******* Consideraciones:**

AL: Sería conveniente crear Unidades de Prevención en las Agencias Administrativas y de Régimen Especial que no las tienen / Se debería crear un órgano especializado provincial para que apoyaran a todos los Comités provinciales en la investigación y tramitación.

CA: Debería comunicarse al Comité la Resolución del Delegado correspondiente.

CO: No se informa al Comité sobre del grado de cumplimiento de las medidas propuestas / Dificultades para la aceptación de los nombramientos como miembros del Comité por: acumulación de tareas, falta de compensación, asunción de responsabilidades / La no designación de sustitutos hace que el Comité se paralice ante cualquier incidencia / Escasez de recursos humanos / Falta de formación especializada en materia de acoso laboral a los miembros del Comité / Deben darse instrucciones claras y precisas al personal de los Registros sobre la forma de tramitar estas denuncias garantizando la confidencialidad / Conveniencia de que las medidas adoptadas por el Comité en sus informes sean supervisadas por la Inspección General de Servicios.

GR: Protocolo escasamente desarrollado / Plazos breves difíciles de cumplir y compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros / Todos los miembros del Comité deberían tener suplentes / Los Comités deberían contar con un experto en Derecho / Deberían disponer de un Comité de Expertos como órgano consultivo de asesoramiento / Defensa jurídica de los miembros del Comité / Formación miembros del Comité sobre aplicación del Protocolo / Contar con algún especialista en mediación como experto / Insuficiencia recursos materiales para funcionar / Falta de información pública sobre lo qué es el Comité y sus funciones / Mayor coordinación de los cuatro Comités provinciales.

HU: No ha remitido el cuestionario.

JA: Falta un lugar físico estable que permita las condiciones de confidencialidad y custodia de documentos / Plazos breves difíciles de cumplir y compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros / Existe vacío en cuanto a la cobertura legal de los miembros del Comité.

MA: No se ha podido constituir por renuncia de las personas designadas.

SE:

- No se ha remitido cuestionario por parte Comité de Administración General de la provincia de Sevilla.

- Respecto al Comité constituido en el ámbito de los Servicios Centrales de Consejerías y Agencias ubicadas en la provincia de Sevilla, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sólo nos indica la fecha de constitución y el número de denuncias tramitadas que se han presentado en dicho Centro Directivo / Nos informa, asimismo, que ante los inconvenientes de distinta índole que se han detectado, principalmente en la composición de los Comités y su procedimiento de actuación, dicha Dirección General junto con la de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, la de Profesionales del SAS, la de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y la Oficina Judicial y Fiscal de la Consejería de Justicia e Interior, están elaborando una propuesta de modificación del Protocolo para su elevación a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, para mejorarlo.

4.1.2. Situación de los Comités de investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración Sanitaria (2015 / 2018)

PROVINCIAS		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
Constitución Comités	Fecha efectiva Constitución	20/04/15	03/06/15	08/04/15	06/04/15	29/05/15	14/04/15	23/04/15	18/05/15	8
	Incidencias destacables	*	*	*	*	NO	NO	*	*	6
	Expertos colaboradores	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	0
	Designado Instructor de los expedientes	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	2
Denuncias tramitadas	Presentadas	8(1)**	9	23(1)**	10(2)**	9	5(1)**	17	25	106(5)
	Archivadas	2	4(3)***	1	5(2)***	3	5(2)***	15	8	43(7)
	Derivadas Mediación	0	0	1	0	1	2(1)^	0	3	7(1)
	Medidas Cautelares	1 (0/1) ****	5 (3/2) ****	3 (2/1) ****	3 (½) ****	0	0	1 (0/1) ****	8 (0/8) ****	21 (8/13)
Informes Solicitados	Unidad Prevención	2	8	22	0	3	0	2	0	37
	Inspección General de Servicios	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Unidad Igualdad de Género	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusiones	Con Declaración existencia Acoso	0	0	5	1	0	0	0	1	7
	Con Declaración No existe Acoso	6	4	6	3	9	3	17	14	62
	Con propuesta Medidas Correctoras	0	3	11	4	5	3	2	12	40
	Con propuesta Expediente Disciplinario	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	Con propuesta Expediente por denuncia falsa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Con propuesta remisión Jurisd. Penal	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Seguimiento del Comité de las Conclusiones	SI	SI	SI	NO	NO	NO	Solo en 2 casos	NO	4
Plazos medios	Desde denuncia a 1ª reunión del Comité	37 días	10 días	37 días	13 días	10 días	5,5 días	16,5 días	30 días	19,8 días
	Desde1ª reunión a informe conclusiones	120 días	114 días	120 días	83 días	28 días	22 días	180 días	180 días	106 días
	Desde denuncia a resolución órgano competente	226 días	204 días	No conoce	No conoce	51 días	No conoce	210 días	No conoce	173 días
Consideraciones		*****		*****	*****	*****	*****	*****	*****	

*: Las habituales derivadas de no aceptación, renuncias y sustituciones

**: Por persona ajena a la acosada

***: Por desistimiento del denunciante

^: Con indicios de acoso

****: Con propuesta de intervención unidad o centro Prevención de Riesgos / Propuesta de adscripción funcional provisional.

*******Consideraciones:**

AL: Falta publicación Acuerdo creación comités en el BOJA / La celeridad establecida es incompatible

con los medios y condiciones funcionales / Dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros.

CO: Dotación de medios humanos y materiales / Dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros.

GR: Protocolo escasamente desarrollado / Plazos breves difíciles de cumplir / Todos los miembros del Comité deberían tener suplentes / Los Comités deberían contar con un experto en Derecho / Defensa jurídica de los miembros del Comité / Formación miembros del Comité sobre aplicación del Protocolo / Contar con algún especialista en mediación como experto / Insuficiencia recursos materiales para funcionar / Falta de información pública sobre lo qué es el Comité y sus funciones / Mayor coordinación de los cuatro Comités provinciales.

HU: Infraestructura física inadecuada / Falta de recursos materiales / Plazos cortos dada la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros / Protocolo obsoleto y falto de actualización / Falta de difusión institucional del trabajo del Comité / Falta de reconocimiento del trabajo realizado por los miembros del Comité / No se abonan dietas ni gastos de desplazamiento.

JA: Incluir como expertos profesionales especializados (jurista, psicólogo...) / Formación miembros del Comité / Establecer la obligatoriedad de comunicar al Comité las resoluciones adoptadas por los órganos competentes.

MA: Como consecuencia de la baja de maternidad de la Presidenta y la baja por intervención de la Presidenta. suplente, el Comité dejo de funcionar con normalidad.

4.1.3. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración Educativa (2015 / 2018)

PROVINCIAS		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
Constitución Comités	Fecha efectiva Constitución	14/05/15	*****	23/09/15	27/11/15	16/03/15	24/04/15	14/12/16	01/10/15	7
	Incidencias destacables	*		*	*	NO	*	*	*	6
	Expertos colaboradores	NO		NO	NO	NO	2	NO	1	3
	Designado Instructor de los expedientes	NO		SI	NO	NO	NO	NO	NO	2
Denuncias tramitadas	Presentadas	15(4)**		24	10(1)**		3	20(1)**	15	87(6)
	Archivadas	6		4	7(4)***		2	7(2)***	9	35(6)
	Derivadas Mediación	0		7	1		0	0	6	14
	Medidas Cautelares	2(s.e.)****		0	1 (1/0)****		1(0/1) ****	0	0	4(1/1)
Informes Solicitados	Unidad Prevención	9		1	0		2	20	4	36
	Inspección Educativa	9		0	0		0	20	0	29
	Unidad Igualdad de Género	0		0	0		0	0	0	0
Conclusiones	Con Declaración existencia Acoso	3		0	0		0	2	0	5
	Con Declaración No existe Acoso	5		24	2		0	7	6	44
	Con propuesta Medidas Correctoras	8		0	4		1	0	0	13
	Con propuesta Expediente Disciplinario	1		1	0		0	0	0	2
	Con propuesta Expediente por denuncia falsa	1		0	0		0	0	0	1
	Con propuesta remisión Jurisd. Penal	0		0	0		0	0	0	0
	Seguimiento del Comité de las Conclusiones	NO (Ud. Prev.)		NO	NO		NO	NO	NO	0
Plazos medios	Desde denuncia a 1ª reunión del Comité	12 días		No concreta	7 días		7 días	330 días	30 días	77 días
	Desde1ª reunión a informe conclusiones	60 días		20 días	75 días		30 días	60 días	60 días	51 días
	Desde denuncia resolución órgano competente	75 días		No concreta	150 días		30 días	15 días	30 días	60 días
Consideraciones		*****		*****	*****	*****	*****	*****	*****	

*: Las habituales derivadas de no aceptación, renuncias y sustituciones

**: Por persona ajena a la acosada

***: Por desistimiento del denunciante

****: Con propuesta de intervención unidad o centro Prevención de Riesgos / Propuesta de adscripción funcional provisional

*******Consideraciones:**

AL: Plazos cortos dada la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros / Contar con personal especializado (psicólogos,

mediadores, juristas...) / Falta de información pública sobre lo qué es el Comité y sus funciones (efectos disuasorios).

CA: No ha remitido el cuestionario

CO: Dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros (dedicación exclusiva al Comité) / Sería conveniente se filtraran previamente por otras unidades las denuncias.

GR: Protocolo escasamente desarrollado / Plazos breves difíciles de cumplir / Todos los miembros del Comité deberían tener suplentes / Los Comités deberían contar con un experto en Derecho / Defensa jurídica de los miembros del Comité / Falta Formación miembros del Comité sobre aplicación del Protocolo / Contar con un Comité de personas expertas como órgano consultivo / Insuficiencia recursos materiales para funcionar / Falta de información pública sobre lo qué es el Comité y sus funciones / Mayor coordinación de los cuatro Comités provinciales.

HU: Hasta la fecha de finalización del cuestionario no habían intervenido por lo que no pueden aportar datos.

JA: Dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros (dedicación exclusiva al Comité) / Se precisa formación continuada miembros del Comité / Ubicación específica con medios técnicos.

MA: Plazos cortos dada la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros / Falta Formación miembros del Comité sobre aplicación del Protocolo / Falta de reconocimiento del trabajo realizado por los miembros del Comité.

SE: Establecer un seguro de responsabilidad civil a los miembros del Comité / Asesoramiento jurídico al Comité / Defensa jurídica de los miembros del Comité / Establecer un complemento económico para el desempeño de las funciones propias del Comité / Que la presidencia del Comité sea permanentemente ocupada por la Inspección de Educación.

4.1.4. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Administración de Justicia (Personal No Judicial) (2015 / 2018)

PROVINCIAS		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Total
Constitución Comités	Fecha efectiva Constitución	*****	04/04/16	*****	04/10/16	06/10/16	25/09/15	*****	29/09/16	5
	Incidencias destacables		*		NO	NO	NO		*	2
	Expertos colaboradores		NO		NO	NO	NO		NO	0
	Designado Instructor de los expedientes		NO		NO	NO	SI		NO	2
Denuncias tramitadas	Presentadas		2		0	0	1(1)**		1	4(1)
	Archivadas		0				0		0	0
	Derivadas Mediación		0				0		0	0
	Medidas Cautelares		0				0		0	0
Informes Solicitados	Unidad Prevención		0				1		0	1
	Inspección General de Servicios		0				0		0	0
	Unidad Igualdad de Género		0				0		0	0
Conclusiones	Con Declaración existencia Acoso		0				0		0	0
	Con Declaración No existe Acoso		1				1		0	2
	Con propuesta Medidas Correctoras		1				1		0	2
	Con propuesta Expediente Disciplinario		0				1		0	1
	Con propuesta Expte.por denuncia falsa		0				0		0	0
	Con propuesta remisión Jurisd. Penal		0				0		0	0
	Seguimiento del Comité de las Conclusiones		SI				NO		NO	1
Plazos medios	Desde denuncia a 1ª reunión del Comité		6 días				6 días		1 días	4,3 días
	Desde1ª reunión a informe conclusiones		78 días				140 días		30 días	83 días
	Desde denuncia resolución órgano competente		3 días				No conoce		30 días	17 días
Consideraciones			*****		*****	*****	*****		*****	

*: Las habituales derivadas de no aceptación, renuncias y sustituciones

**: Por persona ajena a la acosada

***: Por desistimiento del denunciante

****: Con propuesta de intervención unidad o centro Prevención de Riesgos / Propuesta de adscripción funcional provisional

*******Consideraciones:**

AL: Sin constituir al no no disponer los delegados de prevención de la formación exigida para poder forma parte del Comité.

CA: Incorporación al Comité de expertos en acoso / No debería haber un miembro permanente en el Comité del IAM, que debe prestar asesoramiento y apoyo cuando sea preciso / El Protocolo tiene lagunas que dificultan la tramitación de los casos / Plazos breves difíciles de cumplir ante la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros / No se cumple la confidencialidad entre las partes lo que hace que se tengan que tramitar los expedientes en un ambiente enrarecido.

CO: Sin constituir al no no disponer los delegados de prevención de la formación exigida para poder forma parte del Comité.

GR: No se ha recibido ninguna denuncia / Plazos breves difíciles de cumplir / Problemas previsibles si se produjera una situación de acoso entre personal judicial y no judicial.

HU: No consta que se hayan recibido denuncias.

JA: Dado el carácter delicado de los asuntos que se tratan en el Comité, instructor debe ser una persona empleada pública con licenciatura en Derecho / La labor del Comité se ve condicionada dada la concurrencia de personal de diferentes Administraciones en ese ámbito funcional / Falta de adecuación de la normativa en materia de personal a las actuaciones a llevar a cabo por el Comité.

MA: No se ha podido constituir por renuncia de las personas designadas.

SE: Dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con funciones profesionales de sus miembros / Falta de medios materiales y personales / No está previsto asesoramiento jurídico ni una formación específica en materia de acoso / Competencia sólo sobre personal no judicial lo que crea disfunciones en sus cometidos al no existir convenio entre la Consejería de Justicia con el Ministerio y el Consejo General del Poder Judicial que permita canalizar las denuncias contra el personal dependiente de los mismos.

4.1.5. Situación de los Comités de Investigación Interna de Acoso en la Administración de la Junta de Andalucía. Total Administraciones (2015 / 2018)

PROVINCIAS		Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla / SS.CC	Total
Constitución Comités	Fecha efectiva Constitución	3 (1SC) *	3 (1NC)	3 (1SC)	4	3 (1NC)	4	2 (2SC)	4 (1NC)	26 (4SC/3C)
	Incidencias destacables	+	+	+	+	NO	+	+	+	7
	Expertos colaboradores	NO		NO	NO	NO	2	NO	1	3
	Designado Instructor de los expedientes	2NO / 1SI	3NO	1SI / 2NO	4NO	4NO	1SI /3NO	2NO	3NO	3SI /20NO
Denuncias tramitadas	Presentadas	32(5)**	26(1)**	53(4)**	27(4)**	9	19(3)**	37(1)**	45	248(18)
	Archivadas	10	9(7)***	8	14(6)***	3	8(2)***	22(2)**	17	91 (17)
	Derivadas Mediación	5 (2)^	3 (1)^	8	1	1	2(1)^	0	8	28(4)
	Medidas Cautelares	5 (2/3)****	6(3/3)^****	5(3/2)****	5(2/3)****	0	5(2/3)****	1(0/1)****	8(0/8)	35(12/13)
Informes Solicitados	Unidad Prevención	14	9	27	0	3	5	22	4	84
	Inspecciones de Servicios	9	1	0	0	0	1	20	0	31
	Unidad Igualdad de Género	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conclusiones	Con Declaración existencia Acoso	5	1	5	2	0	1	2	1	17
	Con Declaración No existe Acoso	18	12	30	10	9	5	24	20	128
	Con propuesta Medidas Correctoras	10	7	13	12	5	15	2	12	76
	Con propuesta Expediente Disciplinario	3	1	1	0	0	3	2	0	10
	Con propuesta Expediente por denuncia falsa	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Con propuesta remisión Jurisd. Penal	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Seguimiento del Comité de las Conclusiones	1	2	2	0	0	0	1	0	6
Plazos medios	Desde denuncia a 1ª reunión del Comité	19,6 días	35,3 días	40 días	16,6 días	10	7 días	173,2 días	20,4 días	40,1 días
	Desde1ª reunión a informe conclusiones	69,3 días	74 días	139,5 días	77,6 días	Sin datos	30 días	90 días	90 días	86,3 días
	Desde denuncia resolución órgano compet.	150,5 días	103,5 días	Sin datos	150 días	Sin datos	30 días	112,5 días	90 días	104,3 días
Consideraciones		*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****

*SC: sin constituir / NC: No contesta

+: Las habituales derivadas de no aceptación, renuncias y sustituciones

**: Por persona ajena a la acosada

^: Con indicios de acoso

***: Por desistimiento del denunciante

****: Con propuesta de intervención unidad o centro Prevención de Riesgos / Propuesta de adscripción funcional provisional

*****: Se recogen al final de las Tablas correspondientes a los Comités Provinciales constituidos en el ámbito de cada Administración

4.2. Datos incorporados a las Tablas resúmenes

4.2.1. Consideraciones previas

De los 33 informes solicitados a los distintos Comités previstos en el Protocolo, se han recibido respuesta de 29. No se ha recibido el cuestionario, ni respuesta alguna, en el ámbito de la Administración General, de los Comités provinciales de Huelva y Sevilla, así como del correspondiente a los Servicios Centrales de Consejerías y Agencias, y en el ámbito de la Administración Educativa, del Comité provincial de Cádiz.

No obstante, en la respuesta que remite la Secretaría General para la Administración Pública, como hemos dicho, se indica la fecha de constitución del Comité de los Servicios Centrales de Consejerías y Agencias y el número de denuncias presentadas en ese Centro Directivo, datos que se han trasladado a la Tabla 4.1.1.

De las respuestas recibidas, en 7 casos no se aportan datos: 4, por falta de constitución de los correspondientes Comités (el de Málaga de Administración General y los de Almería, Córdoba y Málaga de Administración de Justicia); y 3, por falta de intervención al no haber recibido denuncias hasta esa fecha (el de Huelva de Administración Educativa y los de Granada y Huelva de Administración de Justicia).

A destacar, entre las respuestas recibidas, por ámbitos de constitución de los correspondientes Comités, las remitidas por los Comités de la Administración Sanitaria en su conjunto, tanto por la calidad de sus datos, como por las consideraciones y observaciones que nos trasladan. Por contra, hay que reseñar los escasos datos que ofrecen los Comités de la Administración de Justicia, dado que la mayoría de Comités o no han sido constituidos o no han intervenido.

A nivel provincial, deben destacarse igualmente, en su conjunto, las respuestas de los distintos Comités de las provincias de Jaén y Granada, que han remitido los cuestionarios correspondientes a todos los Comités provinciales y que denotan una efectiva coordinación en su funcionamiento. A reseñar en negativo la falta de datos recibidos correspondientes a los Comités de la provincias de Huelva, Málaga y Sevilla (en la que incluimos al de Servicios Centrales y Agencias) por las distintas circunstancias antes expuestas.

4.2.2. Constitución de los Comités

Según las respuestas a los cuestionarios que nos han sido facilitadas, de los 33 Comités que deberían estar constituidos, en 2018 tenemos la constancia de que se han constituido 26. En 4 casos, como hemos referido, se reconoce expresamente su no constitución por diversos motivos (Comité de Málaga de Administración General y Comités de Almería, Córdoba y Málaga de Administración de Justicia), y en otros 3 (Comités de Huelva y Sevilla de Administración General y Comité de Cádiz de Administración Educativa), carecemos de información por no haberse remitido el cuestionario por los correspondientes Comités, ni por la Delegación Territorial a la que se adscriben.

Las fechas de constitución de los Comités se sitúa en un periodo temporal entre el 16 de marzo de 2015 (el de Administración Educativa en Huelva) y el 14 de diciembre de 2016 (el de Administración Educativa de Málaga); es decir, entre 4 meses y 11 días desde la adopción del Acuerdo, en el primer caso, hasta los 2 años, 1 mes y 17 días, en el segundo.

En un plazo de seis meses desde la adopción del Acuerdo se constituyeron 9 Comités (el 27,3%); en un plazo de un año, 7 Comités (el 21,2%); en el plazo entre uno y dos años, 10 Comités, (el 30,3%); y en un plazo superior a los dos años, 1 Comité (el 3%). Sin constituir nos responden que están 4 Comités (el 12%) y de otros 3 (el 9%), no hay respuesta.

Del resumen de datos de constitución de los Comités expuesto, el dato más significativo, en general, es el del excesivo retraso en la constitución de los mismos. Así, el 50% de dichos Comités (sin contar los que no han enviado el cuestionario), se han constituido transcurrido más de un año desde la adopción del Acuerdo que aprueba el Protocolo, lo que parece excesivo. Y, más aún, lo que resulta inasumible es que transcurrido más de 4 años desde la adopción de dicho Acuerdo, 4 Comités (el 12%) nos comuniquen que todavía no se han constituido.

No obstante, con motivo de la tramitación de la queja 18/434, por demora en la constitución del Comité Interno para situaciones de acoso en el ámbito de la Administración General de la provincia de Málaga, se nos ha comunicado por la Delegación del Gobierno de dicha provincia que ha quedado constituido con fecha 21 de febrero de 2020 (¡¡5 años, 3 meses y 25 días!! después de la fecha del Acuerdo que establecía su creación).

Dicha situación, en este caso, y en los otros similares en que han transcurridos más de cuatro años para su constitución, a pesar de las razones señaladas (no aceptación de los nombramientos de los miembros propuestos por la Administración, renuncia de sus miembros, falta de formación en ergonomía y psicosociología de sus componentes) no puede justificar tan prolongada demora en su constitución, sobre todo teniendo en cuenta la relevancia de los derechos que pudieran resultar afectados por las conductas que se tratan de prevenir y evitar con el Protocolo de actuación aprobado, y de cuyas consecuencias trataremos más adelante.

A destacar, en el plano positivo, la constitución de los Comités internos de acoso en todas las provincias en la Administración sanitaria, en la que todos los Comités fueron constituidos en un plazo inferior a los 8 meses desde la aprobación del Acuerdo. En el lado opuesto destaca el proceso constituyente de estos Comités en la Administración de Justicia, donde sólo se han constituido 5, y sólo uno (el de Jaén) en menos de un año desde el Acuerdo, así como los de la Administración General, donde de los seis que tenemos conocimiento de su constitución, sólo uno (el de Granada), se constituyó dentro del plazo de 6 meses y los demás transcurrido más de un año.

En cuanto a las razones que han dificultado la constitución y funcionamiento de estos Comités, la opinión prácticamente unánime manifestada por los mismos en las consideraciones finales de los cuestionarios remitidos -resumidas al final de cada Tabla- señala a las incidencias de no aceptación y renuncia de los miembros propuestos y designados, así como a las sustituciones que con relativa frecuencia se producen entre sus componentes por diversas circunstancias, personales o funcionales, que han dificultado, cuando no imposibilitado, que se puedan constituir o funcionar con normalidad

Dichas incidencias han producido graves consecuencias en la funcionalidad de los Comités al no estar previsto en el Protocolo ninguna medida alternativa para posibilitar la constitución de los mismos o la sustitución de sus miembros, una vez designados, y que ha llevado a no poder constituirlos o a que se produzcan lagunas temporales en su funcionamiento al no poder contar con sus componentes.

En el ámbito de la Administración de Justicia, también se indica como causa que ha impedido la constitución de dos Comités (Almería y Córdoba), la falta de formación de los delegados de prevención exigida por el Protocolo, en ergonomía

y psicosociología, para formar parte del Comité.

En cualquier caso, consideramos que, con independencia de estas incidencias que han dificultado cuando no impedido el funcionamiento de los Comités, y que hay que entender como consustanciales a la regulación de un procedimiento novedoso y singular, los órganos competentes de la Administración autonómica deberían haber intervenido de un modo más efectivo a fin de conseguir desbloquear estas situaciones o, en su caso, ante la imposibilidad para ello, dar instrucciones precisas sobre los cauces alternativos para la tramitación de las denuncias de acoso para que no permanecieran años sin tramitar, como ha ocurrido en varios casos.

Asimismo, en las observaciones incluidas en las consideraciones de algunos Comités se mencionan otros inconvenientes vinculados a los anteriores que pudieran incidir en las dificultades de aceptación de los nombramientos, como son: la falta de compensación económica por el desempeño de las funciones propias del Comité, a lo que se añade, por alguno, que tampoco se abonan dietas ni gastos de desplazamiento, así como el exceso de responsabilidad que asumen sus componentes por el ejercicio de las delicadas funciones que tienen que desempeñar en un ambiente muchas veces crispado, con denuncias cruzadas y que, en ocasiones, deriva en exigencias de responsabilidad a los propios miembros del Comité por alguna de las partes intervinientes.

En este sentido, algún Comité propone en sus consideraciones la creación de un seguro de responsabilidad civil para sus miembros y, algunos más, que se respalde a los miembros de los Comités en el desempeño de sus cometidos, proporcionándoles defensa jurídica en el caso de que pudieran precisarla.

Respecto a la composición de los Comités, alguno de ellos ha indicado en sus consideraciones que no debería imponerse que un representante del Instituto Andaluz de la Mujer fuera, con carácter permanente, uno de los componentes de los mismos, al considerarse que su papel debería ser similar al de las Unidades de Igualdad de Género (asesoramiento y apoyo al Comité en los casos de presunto acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo).

En otro caso, se propone que la Presidencia de estos Comités recaiga siempre en una persona integrada en las correspondientes Inspecciones de Servicios, para mayor garantía y respaldo de las actuaciones a desarrollar por los mismos.

En definitiva, y en cuanto al reconocimiento unánime de las dificultades que generan en el funcionamiento de los Comités las incidencias habituales que afectan a sus componentes, al no contemplarse en el Protocolo previsión alguna al respecto, sería muy conveniente, como nos indican la mayoría de Comités en sus observaciones, que todos los integrantes de los mismos tuvieran designados los correspondientes suplentes a fin de evitar situaciones de paralización de su funcionamiento cuando se produzcan incidencias que afecten al desempeño de la actividad profesional de los mismos (bajas, licencias, vacaciones, traslados...).

Asimismo, sería conveniente que se analizaran las principales incidencias y problemas que se vienen presentando en el funcionamiento de los Comités, respecto a las condiciones funcionales que afectan a sus miembros, y valorar los cambios a introducir para reforzar el estatus de sus componentes, con las medidas de apoyo funcional, económico y jurídico que fueran precisas a fin de facilitar el desempeño eficaz de sus funciones.

4.2.3. Funcionamiento interno de los Comités

El Protocolo, al regular el funcionamiento de los Comités, se remite, además de a sus propias disposiciones, a las normas generales procedimentales y especiales en materia de acoso, que resultan poco adecuadas para reglamentar el funcionamiento de un órgano colegiado tan singular al que corresponde la tramitación de las siempre delicadas denuncias de acoso con arreglo a un procedimiento que presenta también importantes especialidades.

En la práctica, estas disposiciones no han resultado adecuadas para reglamentar el funcionamiento de este tipo de órganos que tienen que ejercer sus delicadas funciones con arreglo a un procedimiento singular para el que, en muchas ocasiones, estas normas procedimentales generales no permiten cumplir con los principios de rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas por los que se rigen este tipo de procedimientos.

En este sentido, varios Comités han puesto de manifiesto, en sus consideraciones que el Protocolo adolece de numerosas lagunas que dificultan la tramitación de los casos, como pueden ser, entre otras, la inexistencia de directrices en cuanto a la no comparecencia de denunciantes, denunciados o testigos, casos en que alguna de las personas implicadas no reconoce la competencia del Comité o, en

el caso de Comités de la Administración de Justicia, cuando las partes implicadas pertenecen a Administraciones distintas.

Otra cuestión, señalada por varios Comités en sus consideraciones, se refiere a la inexistencia de unas pautas generales o criterios comunes a incorporar a los Reglamentos de funcionamiento interno que cada Comité debe aprobar, lo que dificulta la elaboración de estas normas, facilitando un funcionamiento heterogéneo de los mismos. Ello, según señalan los Comités de la provincia de Granada, propicia un funcionamiento disperso y descoordinado de los distintos Comités, incluso dentro de una misma provincia.

En cuanto a las importantes funciones instructoras de los procedimientos derivados de las denuncias de acoso presentadas ante los Comités, salvo en dos, en el ámbito de la Administración Sanitaria, uno en el de la Administración Educativa y otro en el de la Administración de Justicia, en los que se ha designado un funcionario como instructor de estos expedientes, en la gran mayoría dichas funciones se llevan a cabo por los propios miembros del Comité, reconociéndose, en algún caso, que no reúnen las características de idoneidad para su desempeño.

A este respecto, una observación muy generalizada de los Comités ha sido la conveniencia de contar con un experto en Derecho entre sus componentes, dado que continuamente se plantean cuestiones de índole jurídica en el ejercicio de sus funciones (trámites procedimentales, asesoramiento al Comité en su funcionamiento, protección de datos, perjuicios que se puedan derivar de la actuación...).

En relación con los expertos a incorporar, en la práctica totalidad de los cuestionarios remitidos por los Comités se indica que no se han incorporado expertos a los mismos. Tan sólo dos Comités en el ámbito de la Administración Educativa (Jaén y Sevilla) señalan que han contado como expertos con personal de la Unidad de Prevención de Riesgos, en un caso, y de la Inspección de Educación, en dos. En este ámbito, dada la especialidad de aspectos importantes que deben ser valorados por los Comités se podría plantear, como ha propuesto un Comité, que entre sus componentes se incluya, de modo permanente, a un funcionario de la Inspección Educativa. En los demás ámbitos, teniendo en cuenta las consideraciones realizadas por numerosos Comités, también sería conveniente que se planteara la conveniencia de incorporar entre sus componentes a funcionarios de las correspondientes Inspecciones de Servicios.

En esta línea, otra consideración relevante que incorporan varios Comités en los distintos ámbitos administrativos, es la conveniencia de que se cree un órgano especializado provincial para que apoyara a todos los Comités provinciales en la investigación y tramitación de las denuncias de acoso, del que formaran parte expertos en esta materia, en mediación, en igualdad de género, así como psicólogos y juristas. Propuesta que nos parece práctica y efectiva para asegurar ese apoyo imprescindible a los Comités en el cumplimiento de sus funciones.

Igualmente es de interés, a este respecto, la observación que realizan varios Comités sobre las dificultades con las que se encuentran para desarrollar su cometido, en un ambiente normalmente enrarecido por el cruce de denuncias y la naturaleza de los asuntos que deben abordar, que suelen afectar a temas muy delicados. Ello hace más necesario aún que sus actuaciones sean correctas y adecuadas, tanto desde la perspectiva jurídica como desde la de instrucción del expediente, para que puedan ser tramitados con rigor y efectividad.

También, otra observación generalizada de los Comités, es la necesidad de formación especializada para sus componentes sobre los diversos aspectos que implica la aplicación del Protocolo, a fin de que puedan desarrollar las delicadas funciones que tienen asignadas con la mayor eficacia posible. Dicha formación se demanda, igualmente, respecto de las unidades responsables de recursos humanos en Delegaciones Territoriales y Agencias, al ser el filtro más directo de los casos que se recepcionan en los Comités, así como para todo el colectivo de empleados públicos en general.

En este sentido, una opinión compartida por varios Comités en sus observaciones se refiere al poco conocimiento público y divulgación sobre lo qué es el Comité y las funciones que desarrolla, sobre todo en el ámbito interno de las Administraciones de la Junta de Andalucía objeto de sus actuaciones. Este aspecto, en su opinión, y en la nuestra, es de gran importancia, al considerar que ese conocimiento y difusión pública de los cometidos de los Comités puede tener una efecto disuasorio para prevenir posibles situaciones de acoso.

Asimismo, el aspecto de la formación para este tipo de unidades especializadas en materia de acoso, es de crucial importancia para asegurar el eficaz funcionamiento de los Comités dada la delicada y singular naturaleza de las funciones que realizan. Y, hasta tal punto es importante que, como ya hemos comentado, dos Comités de Administración de Justicia (Almería y Córdoba) no han podido constituirse por

falta de formación de los delegados de prevención en ergonomía y psicosociología, exigida por el Protocolo para formar parte del Comité.

A este respecto, en la comunicación que nos dirigió el IAAP se nos informa de la colaboración que viene manteniendo dicha Agencia con la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral para la organización de jornadas técnicas a través de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales para la difusión del Protocolo. Asimismo, nos informa de que "en Formación Abierta (moodle)" el IAAP ofrece el curso en Teleformación "Prevención del acoso...en la Administración de la Junta de Andalucía" con el fin de activar e impulsar el Protocolo, y que en sus distintas ediciones, hasta 2018, se emitieron certificados a un total de 1.022 personas.

Por último, en relación con el funcionamiento de los Comités, otra consideración generalizada en las respuestas recibidas se refiere a la insuficienca de medios personales y materiales con que cuentan para el desarrollo de sus funciones.

Las tareas encomendadas al Comité -que, de acuerdo al Protocolo, deben desarrollar en el marco de los mencionados principios de celeridad, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas- precisan de una dotación de medios de los que, en la gran mayoría de los casos, según la observación que incluyen buena parte de los Comités en sus respuestas, no disponen.

Así, son frecuentes las observaciones sobre falta de un espacio adecuado, tanto para la celebración de las sesiones del Comité, como para la comparecencia de las partes implicadas y la debida custodia de la documentación que integra cada expediente, en condiciones de seguridad y legalidad. Asimismo, se demanda apoyo administrativo para la realización de las tareas inherentes a las funciones de los Comités de acoso (tramitación administrativa de los expedientes, fotocopia y escaneo de documentos, archivo de documentos, citaciones, toma de declaraciones, seguimiento de las medidas propuestas...) y dotación suficiente de medios tecnológicos. También, en varios casos, se indica la necesidad de contar con un correo corporativo propio del Comité para facilitar la comunicación.

A este respecto, por algunos Comités se pone de manifiesto en sus consideraciones que esta falta o inadecuación de medios afecta al cumplimiento de uno de los principios fundamentales a los que se sujetan en su funcionamiento, como es el de confidencialidad que debe quedar garantizado a lo largo del procedimiento y que, en ocasiones, no puede asegurarse al carecer de las infraestructuras, medios

y asesoramiento jurídico precisos para ello y que da lugar a que se tengan que tramitar los expedientes en un ambiente enrarecido.

En la misma línea, por parte de un Comité se va más allá y propugna la conveniencia de que se den instrucciones claras y precisas al personal de los Registros sobre la forma de tramitar estas denuncias garantizando la confidencialidad.

En conclusión, la carencia de medios para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas los Comités, y que son esenciales para el eficaz cumplimiento de sus cometidos, dificulta la gestión de los asuntos que se plantean ante los mismos y la tramitación de los expedientes con sujeción a los principios que deben observar en su funcionamiento y dentro de los breves plazos que establece el Protocolo para ello.

Se hace preciso, por tanto, que por parte de los órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía se le faciliten a los Comités de Investigación Interna en materia de acoso los medios precisos para el cumplimiento de sus cometidos, así como el asesoramiento y la formación necesaria a sus miembros para ello, así como la divulgación del contenido del Protocolo y de las funciones de los Comités en el ámbito interno de dicha Administración.

Por último, y en relación con las consideraciones realizadas por los distintos Comités, a fin de mejorar su funcionamiento, debe reseñarse asimismo la realizada por los distintos Comités de la provincia de Granada demandando una mayor coordinación entre los 4 Comités provinciales (5 en el caso de Sevilla), que nos parece muy oportuno para propiciar un mejor funcionamiento de los Comités provinciales en términos de eficacia y eficiencia.

4.2.4. Denuncias Tramitadas

De los datos facilitados por los distintos Comités que han remitido el cuestionario cumplimentado, hasta 2018 (incluidos los primeros meses de dicho año) se presentaron ante los mismos un total de 248 denuncias, de las cuales 230 fueron presentadas por la propia persona interesada, y 18 por persona distinta.

Según estos datos, el mayor número de denuncias se presentaron en el ámbito de la Administración Sanitaria, 106 (el 43%); en el de la Administración Educativa

se presentaron 87 (el 35%), en el de Administración General 51 (el 20%) y en el de la Administración de Justicia 4 (el 2%).

Por provincias, en la que se han presentado un mayor número de denuncias de acoso es en la de Córdoba, 53 (el 21,3% del total), casi la mitad de ellas presentadas en el ámbito de la Administración Educativa, 24 en total (el 27,6% de todas las presentadas en dicho ámbito). Proporcionalmente, también se sitúan por encima de la media el número de denuncias presentadas en la provincia de Almería, 32 (el 13% del total) y de Granada, 27 (el 10,9% del total).

Dadas las incidencias que presentan, respecto a la remisión de los cuestionarios y constitución de los Comités, los datos correspondientes a las provincias de Cádiz, Málaga y Sevilla -las que cuentan con un mayor número de empleados públicos- no resultan muy significativos en la comparación global, representando las denuncias de acoso presentadas en cada una de estas provincias el 10,4%, el 15% y el 21,7%, respectivamente, del total. En cualquier caso, siguen destacando por su escasa representatividad, en el conjunto de datos, los correspondientes a la provincia de Málaga dada la inusual demora en la constitución de sus Comités.

Jaén con 19 denuncias de acoso, representa el 7,6% del total, y en último lugar, en cuanto a denuncias presentadas, se sitúa la provincia de Huelva con 9 denuncias, el 3,6% del total.

Tras la presentación de las denuncias por presunto acoso, el Comité podrá optar por su archivo, proponer medidas para evitar el deterioro del clima laboral, entre las que se contempla la mediación, o, si se aprecian indicios de acoso, continuar con la tramitación.

Del total de denuncias presentadas, 91 (el 21,7%) fueron archivadas y, 17 de ellas (el 18,6%) por desistimiento del denunciante. El porcentaje de denuncias archivadas es muy similar en los Comités de la Administración Educativa y Sanitaria, el 40%. En el ámbito de la Administración General es del 25,4% y no hay expedientes archivados en el escaso número de denuncias tramitadas en el ámbito de los correspondientes a la Administración de Justicia.

De las denuncias admitidas y no archivadas, que en un primer momento no se pudieron calificar como acoso, pero se consideró que para evitar el deterioro del clima laboral era más oportuno proponer una mediación, 28 de ellas (el 18%) se encauzaron a través de esta vía. El recurso a la mediación ha sido más utilizado

por los Comités de la Administración Educativa, en 14 ocasiones y, especialmente en los de la provincia de Sevilla, en 6 ocasiones. En 8 denuncias se ha optado por acudir a esta vía por los Comités de la Administración General, en 6 por los de la Administración Sanitaria y en ninguna por los de la Administración Judicial.

De las acciones mediadoras propuestas, en 4 casos (el 14,2%) se apreció indicios de acoso, en 3 ocasiones por parte de Comités de Administración General (2 Almería y 1 Cádiz), y en 1 por parte de los de la Sanitaria (Jaén).

En los casos en que el Comité optara por continuar tramitando la denuncia, según prevé el Protocolo, podrá proponer la aplicación de medidas cautelares que aconseje la valoración inicial.

En este sentido, las medidas cautelares que se han considerado necesarias proponer durante la tramitación de los expedientes de acoso por los distintos Comités, según los datos facilitados, han sido 35, de las cuales, 13 (el 37%), iban dirigidas a la intervención de la Unidad o Centro de Prevención de Riesgos, y 20 (el 57%), con propuesta de adscripción funcional provisional.

El mayor número de medidas cautelares propuestas se da en el ámbito de la Administración Sanitaria, 21 (el 60% del total) y, dentro de ésta, destaca el Comité de la provincia de Sevilla que propuso 8. En el ámbito de los Comités de la Administración General se propusieron 10 medidas cautelares y en el de la Educativa 4. Ninguna en los de la Administración Judicial.

En relación con la comunicación a los Comités de las medidas adoptadas por la correspondiente Unidad de Prevención de Riesgos, en varios casos se han incluido en las consideraciones realizadas por los mismos que no reciben ninguna comunicación, ni información al respecto. Práctica que, obviamente, precisa ser corregida ya que, además de no tener ningún sentido, dificulta la efectiva consecución de los fines propuestos con la aprobación del Protocolo.

4.2.5. Solicitud de informes

El Protocolo, en su Cláusula III, establece que una serie de unidades, centros y órganos colaborarán con los Comités prestando asesoramiento y apoyo técnico.

En concreto, en los distintos apartados de dicha cláusula , se contempla la

posibilidad de que los Comités puedan solicitar asesoramiento y apoyo a las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales correspondientes, así como a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, Inspección General de Servicios, Unidad de Igualdad de Género y Jefatura de personal en el ámbito en que preste sus servicios la persona denunciante del presunto acoso.

Sobre este aspecto, por los datos comunicados por los Comités, observamos que es una práctica más generalizada en los ámbitos de las Administraciones con personal más especializado. Así, de las 115 peticiones de informes efectuadas, 65 de ellas (el 56,5%) se producen en el ámbito de los Comités de la Administración Educativa y Sanitaria, de las cuales, 38 (el 34,2%), se solicitan en el de la Administración Educativa. Sólo 10 (el 8,6%) en los correspondientes a la Administración General y 1 en los de Justicia.

De éstos, la inmensa mayoría se recaba a las Unidades de Prevención de Riesgos, en concreto 84 (el 73% del total). Llama la atención asimismo que, salvo en el ámbito de la Administración de Educación en la que se han recabado 29 informes a la Inspección Educativa, en general a las Inspecciones de Servicios se solicitan pocos informes. Concretamente, sólo se solicitaron 2, ascendiendo con ello a un total de 31 (el 28%) los informes solicitados a los Servicios de Inspección.

Por provincias destaca, en este aspecto, el Comité de acoso de la Administración Educativa en la provincia de Málaga, que ha solicitado 40 informes (el 35% del total), de los cuales, 20 han sido a la Unidad de Prevención, y otros 20 a la Inspección Educativa.

En el polo opuesto, nos llama la atención que en la provincia de Granada ninguno de los Comités haya solicitado informe alguno para la tramitación de las 27 denuncias presentadas.

Llama asimismo la atención que ningún Comité haya solicitado informe a la Unidad de Igualdad de Género, lo que se puede explicar dado que el Protocolo establece que uno de los representantes de la Administración de la Junta de Andalucía en los mismos será una representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

4.2.6. Informe de Conclusiones

La cláusula V.4 del Protocolo establece que el Comité, en el plazo máximo de

un mes, contando desde la fecha de su primera reunión, emitirá un informe de conclusiones que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente.

En dicho informe debe constar la declaración de existencia o no de conducta de acoso, así como las propuestas de medidas correctoras, si procede, o de incoación de expediente disciplinario, en su caso, por la presunta comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, o de puesta en conocimiento de la jurisdicción penal, si se aprecia la comisión de una posible falta o delito.

Para completar esta regulación, consideramos que sería conveniente, asimismo, que se incluyera alguna indicación de como proceder en el caso de que pudiera apreciarse alguna actuación susceptible de ser considerada como acoso y que pudiera ser contraria a lo establecido en el Título II de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula los principios de buen gobierno que tienen que ser observados por las personas que tengan la consideración de altos cargos en las Administraciones públicas.

Del total de 128 quejas tramitadas por los Comités, descontadas las archivadas y derivadas a mediación, que resultan de los cuestionarios remitidos, sólo en 17 casos, el 13,2%, el informe concluyó con declaración de la existencia de conducta de acoso. En el resto de casos, el 86,7%, el informe de conclusiones no apreció le existencia de acoso.

Similares porcentajes, en cuanto a declaraciones de existencia de acoso, presentan el conjunto de Comités de cada ámbito administrativo, Así, el 16,6% en los de la Administración General, el 13,5% en los de Administración Educativa, y 12,5% en los de Administración Sanitaria. Los correspondientes a la Administración de Justicia no apreciaron existencia de acoso en ninguno de los expedientes tramitados.

Por provincias es de reseñar las de Almería (Administración General y Educativa) y Córdoba (Administración Sanitaria) en las que se concentran el mayor número de declaraciones de existencia de acoso en los informes de conclusiones, 5 en cada una, que representan un porcentaje del 29,4% y del 13,5%, respectivamente, sobre el total de denuncias tramitadas.

En los informes de conclusiones deben indicarse, asimismo, propuesta de medidas correctoras, si proceden.

En 76 casos se ha respondido por los distintos Comités en los cuestionarios que se han propuesto la adopción de medidas correctoras. El mayor número de propuestas se da en el ámbito de los de la Administración Sanitaria, en 44 expedientes (el 58%), le siguen los de la Administración General con 21 propuestas (el 27,6%), los de la Administración Educativa con 13 (17%) y los de la Administración de Justicia con 2 (2,4%).

Provincialmente, los Comités de Jaén y Córdoba son los que han realizado mayor número de propuestas, 15 y 13, respectivamente, por parte del Comité de Administración General, en el primer caso, y del de la Administración Sanitaria, en el segundo.

Otra de las menciones a incluir en los informes, es la propuesta de incoacción de expediente disciplinario, en su caso, por la presunta comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.

En 10 casos han respondido los distintos Comités que se ha propuesto la apertura de expediente disciplinario. Los Comités de la Administración General (Almería, Cádiz y Jaén), lo han propuesto en 5 ocasiones (el 50% del total), los de la Administración Educativa y Sanitaria, en 2 ocasiones, respectivamente, y en 1 el de la Administración de Justicia. Almería y Jaén son las provincias que presentan mayor número de propuestas de incoacción de expedientes, 3 en cada caso.

Por denuncia falsa sólo ha respondido un Comité que ha propuesto la apertura del correspondiente expediente en una ocasión, el de Administración Educativa de Jaén.

Asimismo, con propuesta de puesta en conocimiento de la jurisdicción penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, sólo se nos indica que se ha realizado por parte del Comité de la Administración General de Jaén.

En relación con las propuestas de medidas que realizan los Comités en sus informes de conclusiones, una observación muy generalizada de los mismos es la falta de información sobre la decisión adoptada en relación con las medidas propuestas, práctica que es totalmente inadecuada y resta eficacia a la actuación de los Comités y a la finalidad perseguida con la aprobación del Protocolo.

4.2.7. Seguimiento de las medidas propuestas

En la cláusula III.2.7 del Protocolo, respecto al seguimiento de las medidas propuestas por los Comités, se establece que la Jefatura de personal, a pesar de que debe adoptar las medidas propuestas por dicho órgano, junto con la Unidad de Prevención correspondiente, efectuará la posterior supervisión y seguimiento de la implantación de las medidas propuestas por los mismos, sin que se prevea la preceptiva comunicación a los Comités proponentes de la adopción de dichas medidas y de su seguimiento.

Ante estas circunstancias, no es de extrañar que el seguimiento que hacen los Comités de sus informes de conclusiones y de las medidas propuestas en los mismos sea escaso. Así, tan sólo en 6 casos, en el conjunto de los Comités (1 en los de Administración General, 4 en los de Administración Sanitaria y 1 en los de Administración de Justicia) se nos ha confirmado que se realiza seguimiento de las mismas.

Estos datos ponen de manifiesto el escaso seguimiento que se hace por parte de los Comités de sus informes de conclusiones, lo que debe ser un aspecto a corregir en el funcionamiento de estas unidades.

Los motivos que se aducen por los distintos Comités en sus respuestas para no realizar tareas de seguimiento, tiene como denominador común la falta de comunicación de las resoluciones adoptadas por la Jefatura de personal competente en relación con las medidas propuestas por los Comités. Lo que, como ya hemos dicho, constituye una práctica absolutamente anómala, tanto por la desinformación como por la desmotivación que produce en los propios Comités, y que resta eficacia a los procedimientos de actuación de los mismos para prevenir y evitar situaciones de acoso.

En este punto, las previsiones que se contienen en el Protocolo al respecto se han revelado como insuficientes y poco eficaces. Así, en la cláusula III.2, se prevé, en su apartado d), que corresponde a las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales el "seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad", sin que se haga referencia alguna a que se deba informar al Comité respecto de las mediadas propuestas. En este sentido, resulta llamativo que algunos Comités también incluyan en sus consideraciones que, en esos casos, tampoco las Unidades de Prevención dan información al correspondiente Comité

sobre el seguimiento de dichas medidas e, incluso, en algún caso, hacen observar que ni siquiera responden a la solicitud de información.

De un modo más concreto, respecto a la comunicación de la resolución adoptada por las Jefaturas de personal, a la vista del informe de conclusiones emitidos por el Comité correspondiente, en la cláusula V del Protocolo se establece que por parte de las mismas se informará de las resoluciones adoptadas a una serie de unidades y representantes del personal (Delegados /as de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, Unidad de Prevención, Unidad de Igualdad de Género -en su caso-, e Inspección General de Servicios). Sin embargo, increíblemente, no se incluye en dicha relación, para nuestra sorpresa, al órgano proponente que serían los Comités de Investigación Interna en materia de acoso.

En el caso del control y seguimiento de las medidas adoptadas, aunque en la cláusula VI del Protocolo, se citan exclusivamente como partes competentes a este respecto, a las Unidades de Prevención y a las Jefaturas de personal correspondientes, se prevé que aquéllas informarán a los Comités del resultado de las medidas propuestas por los mismos. No obstante, en la práctica, los distintos Comités coinciden en señalar, en sus observaciones, la falta de información que reciben sobre el seguimiento de dichas medidas a fin de poder verificar su eficacia.

Ante la situación existente, en muchos casos se nos reconoce que se suple con una actitud proactiva por parte de los propios Comités que establecen en su funcionamiento interno protocolos de seguimiento y de las relaciones que van estableciendo, a estos efectos, con las Unidades de Prevención y Jefaturas de personal, pero que, en muchas ocasiones, ni siquiera se pueden poner en práctica ante la insuficiencia de medios y la presión con la que deben trabajar.

Sería necesario, por tanto, que se contemplara expresamente en el Protocolo la preceptiva comunicación a los Comités de las resoluciones y medidas adoptadas por las unidades y órganos competentes en base a las propuestas realizados por los mismos en sus informes de conclusiones, así como de los informes de seguimiento sobre la aplicación de dichas medidas.

4.2.8. Cumplimiento de los Plazos establecidos en el Protocolo

En aras a la especial naturaleza de los derechos afectados en la tramitación

de expedientes de acoso, el Protocolo, establece unos plazos de actuación muy breves a fin de agilizar, al máximo posible, la tramitación y resolución de estos expedientes.

A este respecto, con carácter general, en la cláusula II.4 se incluye como una de las garantías de actuación que se deben observar en la aplicación del Protocolo, la celeridad en la tramitación de estos procedimientos al referirse, en su apartado b), que *"la investigación y la resolución (...) deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias".*

En coherencia con ello, en su cláusula V.2.1 establece un plazo de 10 días para la primera reunión el Comité competente, desde la recepción de la denuncia. En la cláusula V.2.2.2, se contempla otro plazo de 10 días para que la persona mediadora informe al Comités de los resultados de su gestión, una vez finalizada la misma.

En relación con el informe de conclusiones, en la cláusula V.4 se establece para su emisión un plazo de un mes, a contar desde la primera reunión del Comité.

Por su parte, en la cláusula V.5 del Protocolo se establece que, en el plazo máximo de 5 días, a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de personal competente dictará la oportuna resolución acordando las medidas propuestas por el mismo.

Estos plazos, como resulta obvio de cuanto llevamos expuesto, en la mayoría de los casos no se cumplen. A ello hemos de añadir, además, las dificultades objetivas para hacer una valoración de los plazos medios reales, ante la falta de respuesta o de información al respecto en un porcentaje importante de Comités.

Es por ello, que la referencia que puede resultar de mayor interés en este punto es la Tabla correspondiente a los Comités de la Administración Sanitaria (la 4.1.2.), ya que es la única completa en cuanto a datos comunicados por los 8 Comités provinciales y al cumplimiento de plazos, con las lógicas peculiaridades respecto a los correspondientes al de adopción de las Resoluciones, por las razones antes comentadas.

De los 8 Comités de la Administración Sanitaria, sólo 3 reconocen cumplir el plazo de 10 días para el mantenimiento de la primera reunión desde la recepción de la denuncia (Cádiz, Huelva y Jaén) -a destacar el Comité de Jaén con una media de 5,5, días-. El resto de los Comités nos comunican plazos superiores que alcanzan, como máximo, una media de 37 días, siendo el plazo medio de todos los Comités

de 19,8 días.

En el ámbito de la Administración Educativa, de los 5 Comités que aportan datos sobre dicho plazo, 2 de ellos, los de Granada y Jaén (7 días en ambos casos) mantienen la primera reunión en el plazo previsto en el Protocolo. A reseñar igualmente el anormal plazo indicado por el Comité de Málaga de 330 días, que obviamente eleva el plazo medio en este ámbito a 77 días.

En el de los Comités de la Administración General, también son 2 los que mantienen la primera reunión en plazo, los de Almería (10 días) y Jaén (5 días). El resto de Comités que dan datos sobre dicho plazo se sitúan de los 30 días en adelante, siendo la media en este ámbito de 35 días.

En el ámbito de la Administración de Justicia, los 3 Comités que aportan datos cumplen con el plazo previsto en el Protocolo e, incluso, lo mejoran: el de Cádiz (6 días), el de Jaén (6 días) y el de Sevilla (1 día).

Por provincias, integrando los plazos medios que nos indican en los cuestionarios sobre el tiempo transcurrido para mantener la primera reunión desde la presentación de la denuncia, es la de Jaén la que, en el conjunto de todos sus Comités, la que tiene una mejor media de 6 días, bajando del plazo máximo que se contempla en el Protocolo. También los de la provincia de Huelva, en la media, cumplen el plazo indicado, situándose en 10 días.

En cuanto al plazo de un mes fijado en el Protocolo para la emisión del informe de conclusiones a contar desde la primera reunión del Comité, sólo 7 Comités en todos los ámbitos administrativos presentan medias que cumplen con dicho plazo: 2 en el de la Administración General (Almería en 28 días y Cádiz en 30), 2 en el de la Administración Sanitaria (Huelva en 28 días y Jaén en 22 días), otros 2 en de la Administración Educativa (Córdoba en 20 días y Jaén en 30 días), y 1 en el de la Administración de Justicia (Sevilla en 30 días).

Acudiendo de nuevo a los datos comparativos que nos pueden ofrecer una mejor perspectiva sobre la media de este plazo, que son los de los Comités de la Administración Sanitaria, observamos como, salvo en los dos Comités antes indicados, en el resto la dinámica habitual es que el plazo medio de emisión del informe de conclusiones supere los 100 días, salvo en Granada que baja de los 100 (83 días), situándose la media de dicho plazo en este ámbito en 106 días.

En el ámbito de los Comités de la Administración General este plazo medio (según

los datos aportados por 4 Comités) se sitúa en 83 días. En el de la Administración Educativa (según los datos aportados por 6 Comités) el plazo medio es de 51 días. Y, en el de la Administración de Justicia (según los datos aportados por 3 Comités) el plazo medio es también de 83 días, llamando la atención el dato del Comité de Sevilla de 1 día.

Por provincias, una vez más, es la de Jaén la que presenta una media en el conjunto de sus Comités que cumple con el plazo de un mes indicado en el Protocolo para la emisión del informe de conclusiones. En las demás provincias la media de este plazo en todos sus Comités supera los 60 días, siendo el plazo medio del total de Comités de 86,3 días.

Por lo que se refiere al plazo de 5 días fijado en el Protocolo para que la Jefatura de Personal correspondiente dicte resolución, por las circunstancias antes indicadas, los datos obtenidos son muy relativos dado el desconocimiento que en la mayoría de los casos tienen los Comités de este dato.

Así, sólo 12 Comités nos aportan información al respecto (1 de la Administración General, 4 de la Administración Sanitaria, 5 de la Administración Educativa y 2 de la Administración de Justicia). Según estos datos, en un sólo caso, el del Comité de la Administración de Justicia de Cádiz se cumple el plazo, con un plazo medio de 3 días.

El resto de Comités señala en este punto plazos muy dispares en función del número de contestaciones que van de los 10 días del único Comité de la Administración General (Jaén) que aporta este dato, hasta los 226 días que se indican el Comité de la Administración Sanitaria de Almería.

De todos los ámbitos administrativos, la información más completa, en este caso, es la que ofrecen los Comités de la Administración Educativa, con respuestas de 5 Comités que indican unos plazos medios de resolución entre los 20 días, el de Córdoba, y los 75 días, el de Granada, con un plazo medio general de 51 días. La media en los de la Administración Sanitaria es de 173 días y en los de la Administración de Justicia, de 17 días.

Por provincias, de nuevo los Comités de la provincia de Jaén son los que presentan mejores datos en cuanto al plazo medio de resolución, que es de 30 días.

Como ya indicábamos al inicio de este apartado, los plazos breves que, con

buen sentido, se establecen en el Protocolo para agilizar, al máximo posible, la tramitación y resolución de estos expedientes, en la práctica no pueden cumplirse en la mayoría de los casos ante el cúmulo de incidencias y circunstancias que hemos venido comentando.

Las múltiples incidencias en la composición de los Comités sin que estuvieran contempladas soluciones para ello, junto a la falta o inadecuación de las estructuras físicas para la ubicación del Comité que se ha producido con cierta frecuencia, la escasez de recursos materiales e insuficiencia de medios personales para su funcionamiento, la falta de especialización jurídica que presentaban algunos Comités, la insuficiente formación en materia de acoso de que adolecían la mayoría de los Comités, así como la falta generalizada de información y renuente colaboración que en ocasiones se le prestaba a los mismos, son circunstancias que explican en buena parte el incumplimiento generalizado de estos plazos en la parte correspondiente a los propios Comités.

Además de estas circunstancias, la que es señalada en sus obervaciones por la práctica totalidad de los Comités en todos los ámbitos como causa fundamental que impide el cumplimiento de estos plazos, es la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo de los miembros del Comité con las funciones profesionales de sus miembros, dado que tienen que seguir desempeñando los cometidos de su puesto de trabajo a la vez que las delicadas tareas que tienen que desempeñar en unos plazos muy ajustados inherentes a la tramitación de este tipo de procedimientos.

Esta situación, y su observación generalizada por la mayoría de los Comités, pone de manifiesto la necesidad de acomodar las condiciones funcionales de los empleados públicos integrantes de los mismos a las exigencias que impone el peculiar desarrollo de los procedimientos en materia de acoso, que deben desarrollarse en unos plazos perentorios en función de la naturaleza de los derechos afectados y de los principios por los que se rigen este tipo de procedimientos.

5

Los graves perjuicios ocasionados por la excesiva demora en la constitución de los Comités

5. LOS GRAVES PERJUICIOS OCASIONADOS POR LA EXCESIVA DEMORA EN LA CONSTITUCIÓN DE LOS COMITÉS

Del resumen de datos de constitución de los Comités expuesto, el dato más significativo, como hemos destacado, ha sido el del excesivo retraso en la constitución de los mismos.

No obstante, dentro del retaso generalizado en la constitución de los Comités, llama a su vez la atención, por su gravedad, el hecho de que transcurridos más de 4 años desde la aprobación del Protocolo, que 4 Comités (el 12%), nos comuniquen que todavía no se habían constituido.

Dicha situación, en este caso, y en los otros similares en que han transcurridos más de cuatro años para su constitución -lo que desconocemos respecto a 3 de estos Comités-, a pesar de las razones señaladas para ello (no aceptación de los nombramientos de los miembros propuestos por la Administración, renuncia de sus miembros, falta de formación en ergonomía y psicosociología de los Delegados de Prevención) no puede justificar tan prolongada demora en su constitución. Ello, además de por contravenir la obligación que tienen las Administraciones públicas de resolver los procedimientos en el plazo máximo que tengan legalmente establecido, por la relevancia que tienen, en este caso, los derechos que pudieran resultar afectados por las conductas que se tratan de prevenir y evitar con el Protocolo de actuación que les compromete.

Esta particular situación hemos podido seguirla más de cerca con motivo de la tramitación de la queja 18/434, por demora en la constitución del Comité Interno para situaciones de acoso en el ámbito de la Administración General de la provincia de Málaga, en la que, finalmente, se nos ha comunicado por parte de la Delegación del Gobierno de dicha provincia, que el Comité en cuestión ha quedado constituido con fecha 21 de febrero de 2020, lo que supone su constitución efectiva 5 años, 3 meses y 25 días después de la fecha del Acuerdo que establecía su creación.

Somos conscientes de las dificultades que se han venido planteando para la

constitución del Comité de Málaga y del resto de estos Comités y que nos han sido comunicadas por los órganos administrativos correspondientes. Sin embargo, estas circunstancias en ningún caso pueden justificar la pasividad de la Administración para adoptar las medidas procedentes y poder desbloquear esta situación a fin de garantizar los derechos de sus empleados públicos ante hechos que pudieran atentar contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona que los sufre, y afectar a derechos fundamentales que tienen reconocidos los mismos en el desarrollo de su actividad profesional.

No se compadece esta situación, por tanto, con la especial relevancia que en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía se ha dado, de modo encomiable, a la prevención y actuación inmediata para evitar situaciones de acoso con esa situación de paralización de los mecanismos establecidos para abordar estas situaciones en el marco que legal y convencionalmente se ha establecido para la protección de tan importantes derechos.

Así, como se nos reconoció en el informe remitido por la Delegación del Gobierno de Málaga respecto a la paralización durante años de las denuncias de acoso dirigidas a dicho Comité, que hacemos extensivo al resto de Comités que pudieran estar pendientes de constitución en esta fecha, y con independencia de las circunstancias que pudieran haber dificultado la constitución efectiva de los mismos, lo que no puede admitirse es la imposibilidad de tramitar las denuncias de acoso que se hubieran presentado ante los mismos en estos años. Lo que se traduce en una prolongada desatención por parte de la Administración autonómica en promover las medidas procedentes para la prevención y corrección, en su caso, de las conductas denunciadas, y que puede tener importantes consecuencias para el empleado público que pudiera estar sufriendo esta situación y, que no olvidemos, afecta a un derecho fundamental.

Es por ello que no alcanzamos a comprender como en los casos de personas que después de haber dado el difícil paso de formalizar una denuncia de hechos o conductas de este tipo y solicitar la intervención del correspondiente Comité de acoso, en el caso de los que no se hubiera constituido, no se haya procedido a realizar actuación alguna. Y, sin valorar la conveniencia de adoptar alguna medida cautelar, se hayan mantenido durante años las situaciones denunciadas sin haberse adoptado iniciativa alguna que pudiera prevenir o hacer cesar el perjuicio que se pudiera estar produciendo a la persona afectada por esta situación.

En este sentido, es preciso recordar que en el propio Protocolo, en su clausula II.3, establece que su aplicación es compatible, en todo caso, con otras acciones administrativas previstas en la legislación vigente. A este respecto, deben tenerse en cuenta las competencias que, con carácter general, se atribuyen a la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía, en el vigente Decreto 601/2019, de 3 de diciembre, por el que se regula su organización y funcionamiento (y, anteriormente, en el Decreto 314/2002, de 30 de diciembre, que aprobaba su Reglamento), así como los órganos y unidades de prevención de riesgos laborales y vigilancia en materia se salud y seguridad laboral, en la normativa de aplicación en esta materia, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

Dichas normas exigen de esta Administración una actuación administrativa diligente y efectiva para atender estas situaciones y adoptar las medidas procedentes a fin de evitar que se produzca el acoso laboral y su corrección -que no olvidemos que está tipificada en el art. 95.2 del EBEP como falta disciplinaria de carácter muy grave e incluso como delito en el art. 173 del CP- y que constituye una obligación para sus responsables.

Con carácter general, la normativa de prevención de riesgos laborales a que hemos hecho referencia con anterioridad, compromete al empleador a adoptar una actitud proactiva para evitar estas situaciones y también para posibilitar el cese de las mismas cuando tenga conocimiento de ellas. Téngase en cuenta, a este respecto, que las conductas omisivas o pasivas del empleador, al no haber adoptado las medidas oportunas para poner fin a estas conductas de acoso, y que afectan a su deber de proteger la salud laboral de sus empleados, están dando lugar al reconocimiento a nivel jurisprudencial de responsabilidades económicas a cargo de la empresa por no haber adoptado las medidas a que está comprometida en este ámbito.

Por todo ello, en el caso de que hubiera Comités pendientes de constitución a esta fecha, deberán adoptarse las medidas que procedan, dentro del marco legal vigente, para tramitar de modo inmediato las denuncias por acoso laboral presentadas por el personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

6

Novedades incorporadas a la actualización del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso

6. NOVEDADES INCORPORADAS A LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, contempla entre sus líneas de actuación realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales. Asimismo, promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales..) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía, y aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en su ámbito.

Conforme al procedimiento de revisión del Protocolo aprobado en el año 2014, previsto en su cláusula VII, tras el acuerdo alcanzado, con fecha 30 de enero de 2020, en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía, La Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral acordó, en fecha 13 de febrero de 2020, la actualización del mencionado Protocolo.

Dicho Acuerdo se valida formalmente por Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, que aprueba y ordena la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, publicándose, a diferencia de lo ocurrido con el protocolo originario, en el BOJA núm. 46, de 9 de marzo de 2020. Su texto se incluye, asimismo, en el Anexo documental del presente Estudio

El Acuerdo adoptado supone la culminación de los tareas llevadas a cabo en el grupo de trabajo que se formó por la Dirección General de Recursos Humanos y

Función Pública, la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, la Dirección General de Profesionales del SAS, la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal de la Consejería de Justicia e Interior, para mejorar las diferentes cuestiones que, a lo largo del tiempo de vigencia del Protocolo de 2014, se habían puesto de manifiesto como mejorables, especialmente en los aspectos de constitución de los Comités y en su procedimiento de actuación. Estos trabajos culminaron con una propuesta de modificación del Protocolo que se elevó a la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Dicha actualización supone un importante avance para mejorar los instrumentos de prevención y actuación frente a las conductas de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía, así como el procedimiento de actuación a seguir en estos casos. Con la reforma implementada se corrigen importantes lagunas y disfunciones incluidas en el Protocolo de 2014, a las que nos hemos referido con anterioridad, mejorando aspectos procedimentales y otros relacionados con el estatus que asumen los miembros del Comité, así como su composición y funcionamiento.

Por ello, la valoración que realizamos de la reforma del Protocolo es muy positiva, al considerar que la actualización efectuada completa y mejora sus previsiones, facilitando el funcionamiento de los Comités, y posibilitando una mayor efectividad de los mecanismos de que se ha dotado la Administración de la Junta de Andalucía para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso en su ámbito interno.

Como novedades más importantes que se introducen en el Acuerdo de 13 de febrero de 2020, de actualización del Protocolo, podemos destacar las siguientes:

6.1. Organizaciones firmantes del Acuerdo

En primer lugar, hay que reseñar el mayor apoyo que tiene al Acuerdo de 2020, respecto al inicial de 2014, al haber sido suscrito, además de por las organizaciones sindicales CSIF y UGT, firmantes del primer Acuerdo, por la organización sindical CCOO.

6.2. Ámbito objetivo de intervención

En cuanto al ámbito objetivo de intervención, incluye una regulación más completa y detallada que, además de cumplir con una importante función divulgativa y preventiva en la materia, facilita la eficaz aplicación del Protocolo y el trabajo de los Comités al proporcionarles indicaciones más precisas para el desarrollo de sus cometidos.

Particularmente importante, a este respecto, es la redacción que se incluye en la cláusula II.1 del Protocolo actualizado de las definiciones de acoso, ampliando considerablemente la descripción de las modalidades y conductas de acoso y ejemplificando situaciones concretas que pueden ser susceptible de considerarse acoso, así como otras que no lo serían.

Asimismo, en relación los criterios de actuación a seguir en esta materia, en la cláusula II.3 del Protocolo reformado se incluye una importante precisión respecto a que las instancias que participan en la aplicación del mismo quedarán vinculadas por las resoluciones judiciales o administrativas firmes, en cuanto a los hechos declarados probados.

6.3. Constitución de los Comités

Otra novedad importante que incluye el Protocolo actualizado afecta a una de las cuestiones más cruciales de que adolecía la anterior regulación, como era la de los aspectos que dificultaban e, incluso en algunos casos, impedían la constitución de los Comités.

En este sentido, en la cláusula III.1.c), al regular la composición de los Comités, se han incorporado dos previsiones trascendentes que corrigen las deficiencias regulatorias a este respecto. De una parte, la indicación a los órganos competentes de designar a los Comités para que se dirijan a los Centros Directivos o las Unidades Administrativas comprendidas en su área de gestión, a fin de remitir una relación de personas que se ajusten a los perfiles requeridos y poder facilitar su designación. Y, por otra, la importantísima previsión de que para todos los miembros del Comité se designará, además de las personas titulares, una

suplente para cada una de ellas, que deberán actuar en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

Asimismo, respecto a la composición de los miembros del Comité, en la línea de lo comentado en las observaciones anteriores, se suprime la designación obligatoria de un miembro en representación del Instituto Andaluz de la Mujer, mostrando su preferencia por la designación como representantes de la Administración, de personas con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en su régimen jurídico.

Por último, en la cláusula III.1.c) del Protocolo se establece, a estos efectos, un plazo máximo de dos meses, desde la entrada en vigor del mismo, para la nueva constitución de los Comités, y adaptación, si procede, a la nueva configuración surgida tras su revisión. Igualmente destacada, a estos efectos, es la novedosa previsión que se contiene en su cláusula III.6 que asigna a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral la recepción y tratamiento de las solicitudes de puesta en marcha del reformado Protocolo.

No obstante, seguimos echando en falta en esta nueva regulación una previsión, en la Resolución de aprobación del Acuerdo de actualización del Protocolo, que contemplara que en el caso de que hubiera Comités que demoraran su constitución, se comprometiera a los órganos y unidades competentes a adoptar las medidas que procedan, dentro del marco legal vigente, para tramitar de modo inmediato las denuncias por acoso dirigidas a los mismos por el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, a fin de evitar, como hemos expuesto, que se repitan las situaciones de desatención de las mismas que se han producido con anterioridad por las demoras en la constitución inicial de los Comités de Investigación interna para situaciones de acoso en dicha Administración.

6.4. Régimen estatutario de los miembros de los Comités

Las condiciones funcionales y de régimen de desempeño de sus funciones por parte de los miembros del Comité, en opinión de los mismos, era una cuestión

no resuelta que dificultaba notablemente la aceptación de las designaciones para formar parte de estos órganos, así como el funcionamiento de los propios Comités.

En el Protocolo actualizado se han abordado alguna de estas cuestiones, lo que sin duda redundará en el mejor funcionamiento de los mismos. Entre estas novedades, especialmente importante por los problemas que venía generando, es la que se refiere a la compatibilización de las funciones ordinarias que corresponden a los miembros del Comité con las que tienen que desarrollar como miembros de los mismos, estableciéndose en la cláusula III.1.c) del Protocolo que los centros directivos en que presten sus servicios las personas miembros del Comité facilitarán la disponibilidad horaria que requieran los trabajos a realizar, mediante la correspondiente justificación, y abonarán las indemnizaciones por desplazamiento y dietas que se ocasionen en el desempeño de dichas tareas.

Asimismo, otra observación realizada por muchos Comités, respecto a su defensa jurídica, ha sido comtemplada en el nuevo Protocolo, que prevé, en su cláusula II.4.j) que sus miembros podrán ser representados y defendidos en toda clase de procedimientos judiciales, en los términos recogidos en el Título VII del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

6.5. Funcionamiento de los Comités

En cuanto al funcionamiento de los Comités, constituye uno de los aspectos más destacables de la reforma del Protocolo, al incluirse una regulación detallada de aquellos aspectos que delimitan su funcionamiento y corregirse algunos de los aspectos ya comentados en la valoración del mismo que hemos realizado con anterioridad, y que han sido puesta de manifiesto por los distintos Comités en sus observaciones. Todas estas previsiones que se contemplan en el nuevo Protocolo contribuyen, sin lugar a dudas, a facilitar el buen funcionamiento de los mismos.

Así, consideramos muy importante la previsión que se contiene en la cláusula III.1.d) de que, en relación con el Reglamento de funcionamiento interno de que deba dotarse cada Comité, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales consensuará un Reglamento modelo que cada Comité podrá adoptar como propio. Ello facilitará considerablemente está importante labor que incumbe a cada Comité y que permite una mayor eficacia en su funcionamiento.

Otra importante novedad a este respecto, se refiere a la previsión que se incluye en la cláusula III.6 que compromete a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral a la elaboración de criterios homogéneos de actuación y de aplicación del Protocolo.

Es de reseñar, igualmente, a estos efectos, la previsión que se contiene en la cláusula III.1.b) para aquellos casos en que la presunta situación de acoso afecte a personas de dos o más sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, que evitará las dudas y problemas que se venían presentando cuando concurría esta situación.

En cuanto a los medios e infraestructura necesarias para el desempeño de sus cometidos, el Protocolo compromete de forma efectiva a los órganos competentes de los que dependan, en la cláusula III.1.d), a proporcionar a los Comités un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de sus reuniones, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo.

Asimismo, contempla expresamente que, durante la tramitación del procedimiento, la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación, así como el derecho de las partes a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos que soliciten, en el marco de las previsiones de la normativa de protección de datos (cláusulas III.1.f) y g)).

Otro aspecto importante que afecta al funcionamiento de los Comités y demandado por éstos en las consideraciones que nos han remitido, se refiere a la formación específica en materia de acoso y procedimiento administrativo que queda garantizada a sus miembros según la redacción actual de la cláusula III.1.e) del Protocolo.

El compromiso de confidencialidad que asumen las personas que intervengan en la aplicación del Protocolo queda reforzada en la redacción de las cláusulas III.1.h) e i) del Protocolo. Por su parte, en el apartado j) de dicha cláusula se regulan los supuestos de incompatibilidad de los miembros de los Comités en los casos en que se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.6. Procedimiento de actuación

En relación con el procedimiento de actuación a seguir por los Comités, ante su solicitud de intervención, en la cláusula V del Protocolo se han recogido también determinadas precisiones y aspectos novedosos en su tramitación, que facilitan la gestión y tramitación de este peculiar procedimiento por parte de dichos órganos.

Así, en el apartado 1.g) de dicha cláusula, se amplía el ámbito subjetivo de legitimación para solicitar la intervención del Comité a los miembros de las Unidades de Igualdad de Género.

En cuanto a la posibilidad de acudir a la vía mediadora, se mantiene en el Protocolo, si bien, en el apartado 2.2 de la cláusula V.2, se incluye una importante modificación, al pasar de ser una propuesta que puedan realizar los Comités para que fuera desempeñada por un tercero, a poder intervenir directamente mediando en el conflicto.

También, respecto a la proposición de medidas cautelares en el curso de la tramitación del procedimiento, en el apartado 2.3, se sigue manteniendo dando esta posibilidad a los Comités, si bien no se cierra a las opciones que se preveían en al Protocolo del 2014.

Respecto a la regulación de la tramitación del procedimiento, el actual Protocolo la mejora sustancialmente, incluyendo, en sus cláusulas V.3 y V.4, una serie de precisiones e indicaciones que facilitan considerablemente la actuación tramitadora de los Comités y la adecuada tramitación de estos procedimientos.

Entre las novedades incorporadas en dichas cláusulas, cabe destacar: la persona responsable de la tramitación que será, en todo caso, uno de los miembros representantes de la Administración, designado por el propio Comité; las indicaciones que se incluyen sobre formalidades a observar en la tramitación de estos procedimientos, para facilitar la investigación; el deber de informar de la emisión del informe de conclusiones, tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

También entre las novedades incorporadas a la cláusula V.4 del Protocolo hay que destacar la supresión del contenido del informe de conclusiones de las propuestas de incoación de expediente disciplinario y de puesta en conocimiento

de la jurisdicción penal de posibles infracciones administrativas o conductas presuntamente constitutivas de delito o falta, que no alcanzamos a entender.

En relación con la regulación de las Resoluciones, el nuevo Protocolo, introduce importantes modificaciones, como la que se incluye en la cláusula III.7 respecto a que el órgano que ejerce la Jefatura de personal sólo adoptará las medidas propuesta por el Comité en el caso de que las estime adecuadas.

La más importante de todas se incluye en su cláusula V.5, en la que se corrige una importante imprevisión de la anterior regulación, como era la no inclusión de los Comités entre las personas y unidades a las que preceptivamente hubiera que comunicar la Resolución adoptada por la Jefatura de personal a la vista del informe de conclusiones. Ello, además de constituir una práctica absolutamente anómala, como hemos dicho con anterioridad, daba lugar a importantes disfunciones, tanto por la desinformación como por la desmotivación que producía en los propios Comités, y que restaba eficacia a estos procedimientos de actuación.

6.7. Plazos de actuación establecidos en el Protocolo

El Protocolo establece unos plazos de actuación muy breves a fin de agilizar, al máximo posible, la tramitación y resolución de las solicitudes de intervención que se dirijan a los Comités. Sin embrago, los plazos breves que, con buen sentido, se establecen en el mismo para impulsar con la mayor celeridad la tramitación y resolución de estos expedientes, en la práctica no pueden cumplirse en la mayoría de los casos ante el cúmulo de incidencias y circunstancias que hemos venido comentando.

Tras valorar las dificultades de cumplir con los breves plazos establecidos, y para que resulte efectivo el principio de rápidez que informa este procedimiento, en el Protocolo actualizado se adecuan los plazos previstos para las distintas actuaciones a unos periodos temporales factibles de cumplir.

Así, en la cláusula V.2 se mantiene el plazo de 10 días para la primera reunión el Comité competente, desde la recepción de la solicitud de intervención. Respecto al informe de conclusiones, en la cláusula V.4 se amplía el plazo para su emisión un plazo de uno a dos meses, a contar desde la primera reunión del Comité. Y, para que la Jefatura de personal dicte la correspondiente Resolución, en la cláusula V.5 del Protocolo también se dobla el plazo máximo para ello, pasando de 5 a 10 días.

6.8. Seguimiento de las medidas propuestas

En este aspecto, a diferencia del anterior, el Protocolo actualizado no corrige la situación anterior al seguir manteniendo como partes competentes a este respecto, a las Unidades de Prevención y a las Jefaturas de personal, sin hacer mención alguna a este respecto a los Comités, manteniéndose la anterior situación.

En nuestra opinión, incluso se empeora dicha situación al suprimirse la referencia que se incluía en el anterior Protocolo, a este respecto, en cuanto a la previsión de que la Unidades de Prevención informarían a los Comités del resultado y eficacia de las medidas propuestas por los mismos. Así, en la cláusula III.2 al establecer las actuaciones que se asignan a dichas Unidades, en relación con la colaboración con los Comités, no se hace referencia alguna sobre el compromiso de informar a los Comités del seguimiento de las medidas propuestas.

Es por ello, y por lo ya comentado a este respecto, que seguimos considerando que sería necesario que se contemplara expresamente en el Protocolo la preceptiva comunicación a los Comités de los informes de seguimiento sobre la aplicación de las medidas que hubieran propuesto, a fin de no dejar este importante aspecto al voluntarismo de las relaciones entre los correspondientes Comités y Unidades y poder asegurar la eficacia del mecanismo establecido para prevenir y evitar conductas de acoso en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

7

Conclusiones

7. CONCLUSIONES

1ª Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso que constituye un riesgo psicosocial que afecta al derecho fundamental que tiene reconocido toda persona al respeto de su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. La violencia y el acoso laboral constituyen un riesgo específico que se produce en el ámbito de cualquier relación laboral, y que provoca importantes consecuencias de distinta naturaleza para la persona que lo sufre y su entorno, y que se está incrementando en el sector público.

2ª El Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado con fecha 27 de octubre de 2014, constituye un instrumento novedoso e importante en esta materia que incorpora medidas efectivas para prevenir y eludir las conductas que pudieran constituir acoso por cualquier causa en el ámbito laboral de dicha Administración, así como el procedimiento de actuación a seguir ante las situaciones de este tipo que pudieran presentarse. No obstante, en su aplicación práctica ha presentado incumplimientos y lagunas que han dificultado su aplicación.

3ª La principal aportación del Protocolo la constituye la creación de los Comités de Investigación Interna, a los que se encomienda toda la tramitación que requieran estas denuncias de acoso. Sin embargo, la demora excesiva en la constitución de un porcentaje importante de estos Comités y las dificultades para su constitución, han producido graves consecuencias en la funcionalidad de estos órganos al no estar previsto en el Protocolo ninguna medida alternativa para posibilitar la constitución de los mismos o la sustitución de sus miembros, una vez designados. Y que, en los casos de demora de varios años en su constitución, se ha traducido en una prolongada desatención por parte de la Administración autonómica en promover las medidas procedentes para la prevención y corrección, en su caso, de las conductas denunciadas.

4ª Las disposiciones que regulan el funcionamiento de los Comités se consideran

insuficientes para reglamentar el funcionamiento de este tipo de órganos que tienen que ejercer sus delicadas funciones con arreglo a un procedimiento singular para el que, en muchas ocasiones, estas normas procedimentales generales no permiten cumplir con los principios de rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas por los que se rigen los mismos, al adolecer de numerosas lagunas que dificultan la tramitación de los casos.

5ª Las tareas encomendadas a los Comités -que, de acuerdo al Protocolo, deben desarrollar en el marco de los principios de celeridad, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas- precisan de una dotación de medios de los que, en la gran mayoría de los casos, no disponen. La carencia de medios para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas los Comités, y que son esenciales para el eficaz cumplimiento de sus cometidos, dificulta su gestión y la correcta tramitación de los expedientes con sujeción a dichos principios dentro de los breves plazos que establece el Protocolo para ello. Se hace preciso, por tanto, que por parte de los órganos competentes de la Administración autonómica se faciliten a los Comités los medios necesarios para el cumplimiento de sus cometidos, así como el asesoramiento y la formación necesaria a sus miembros para ello, y la divulgación del contenido del Protocolo y de las funciones de los Comités en el ámbito interno de dicha Administración. Igualmente se hace preciso reforzar el estatus de sus componentes, con las medidas de apoyo funcional, económico y jurídico que fueran precisas a fin de facilitar el desempeño eficaz de sus funciones.

6ª La falta de comunicación de las resoluciones adoptadas por la Jefatura de personal competente en relación con las medidas propuestas por los Comités, ha traído como consecuencia el escaso seguimiento que se hace por parte de los Comités de sus informes de conclusiones, y que debe ser un aspecto a corregir en el funcionamiento de estos órganos.

7ª Los plazos breves que, con buen sentido, se establecen en el Protocolo para agilizar, al máximo posible, la tramitación y resolución de estos expedientes, en la práctica no pueden cumplirse, en la mayoría de los casos, ante el cúmulo de incidencias y circunstancias que se producen en el funcionamiento de los Comités. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de acomodar las condiciones estructurales, funcionales y reglamentarias del funcionamiento de los mismos a fin de acomodarlas a las exigencias que impone el peculiar desarrollo de los procedimientos en materia de acoso, que deben desarrollarse en unos plazos

perentorios en función de la naturaleza de los derechos afectados y de los principios por los que se rigen este tipo de procedimientos.

8ª La actualización del Protocolo de 2014 que se ha llevado a cabo por Acuerdo de 13 de febrero de 2020, supone un importante avance para mejorar los instrumentos de prevención y actuación frente a las conductas de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía, y corregir importantes inconvenientes que dificultaban su eficaz funcionamiento, así como el procedimiento de actuación a seguir en estos casos. Con la reforma implementada se corrigen muchas lagunas y disfunciones incluidas en el anterior Protocolo, mejorando aspectos procedimentales y otros relacionados con el estatus que asumen los miembros del Comité, así como su composición y funcionamiento.

8

Recomendaciones y Sugerencias

8. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

La queja de oficio 18/823 finalizó con la formulación de la correspondiente Resolución dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Deporte, Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, Instituto Andaluz de Administración Pública, Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía, Delegaciones Territoriales competentes en materia de Educación, en materia de Salud, en materia de Justicia y en materia de Empleo, en el ámbito de sus correspondientes competencias, que se concreta en las siguientes Recomendaciones y Sugerencias.

8.1. Recomendaciones

1ª Para que, se promuevan las medidas que procedan para que queden constituidos los Comités de Investigación Interna para las situaciones de acoso, previstos en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, en el plazo establecido en en la cláusula III.1.c) del Protocolo de prevención y actuación de estas situaciones actualizado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020.

2ª Para que, a fin de evitar que se vuelvan a repetir situaciones como las ya producidas, en el caso que hubiera Comités que demoraran su constitución más allá de un plazo razonable y quedara paralizada la tramitación de las denuncias de acoso dirigidas a los mismos, teniendo en cuenta el carácter fundamental de los derechos afectados en este tipo de expedientes, se prevea por los órganos competentes dicha situación y se den las instrucciones oportunas para que, en el

marco de los principios de inmediatez y confidencialidad que rigen en esta materia, se puedan adoptar por parte de los órganos y unidades que correspondan las medidas procedentes, dentro del marco legal vigente, para tramitar de modo inmediato las denuncias por acoso dirigidas a los mismos por el personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

3ª Para que, se proceda a diseñar, coordinar e impartir, por los órganos competentes en la materia, las actividades formativas de los miembros de los Comités de Investigación Interna para las situaciones de acoso que se contemplan en la cláusula III.1.e) del Protocolo. Asimismo, para que por parte de estos órganos, al planificar sus actividades de formación, incluyan los aspectos formativos a que se refiere el apartado c) de dicha cláusula con objeto de que en todo momento se pueda contar con personas con suficiente formación para poder formar parte de los correspondientes Comités. Igualmente, por dichos órganos se deberán incluir en sus planes de formación, actividades formativas específicas sobre el Protocolo de prevención y actuación de las situaciones de acoso a las Unidades responsables de recursos humanos en Delegaciones Territoriales y Agencias, así como, en general, sobre prevención de las situaciones de acoso y divulgación del Protocolo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

4ª Para que, por parte de los órganos competentes de la Administración de la Junta de Andalucía a la que se adscriban los Comités de Investigación Interna en materia de acoso, se le garanticen de modo efectivo los medios personales, materiales y tecnológicos precisos para el cumplimiento de sus cometidos y que permitan, especialmente, el cumplimiento por parte de los mismos de uno de los principios fundamentales de su actuación, como es el de confidencialidad.

5ª Para que, ante la dificultad de compatibilizar la carga de trabajo que supone para los miembros de los Comités el desempeño de estas delicadas funciones con las correspondientes al puesto de trabajo que tengan asignado en la Administración de la Junta de Andalucía, y sin perjuicio de lo establecido en la cláusula III.1.c) del Protocolo respecto a que los Centros Directivos en que presten sus servicios los miembros de los Comités facilitarán a éstos la disponibilidad horaria que requieran los trabajos a realizar como miembros de los mismos, por parte de los órganos y responsables de las unidades de los que dependan funcionalmente, se adopten las instrucciones oportunas a fin de que puedan compatibilizar ambas funciones de modo eficaz y eficiente, salvaguardando los principios y garantías que se deben observar en la aplicación del referido Protocolo.

8.2. Sugerencias

1ª Para que se valore la conveniencia de acordar la creación de un órgano especializado, a nivel provincial, para que apoyara a todos los Comités provinciales en la investigación y tramitación de las denuncias de acoso que se le dirigieran y del que formarían parte, además de un miembro de la Inspección de Servicios de cada una de las Administraciones incluidas en el ámbito de actuación del Comité, expertos en materia de mediación, igualdad de género, psicología, así como en otras materias que se consideren conveniente incluir.

2ª Para que, sin perjuicio de que se pueda prever en la próxima actualización del Protocolo, hasta entonces se den las instrucciones oportunas sobre como proceder por parte de los Comités de Investigación Interna en el caso de que en el curso de sus actuaciones pudieran apreciar alguna conducta susceptible de ser considerada como acoso contraria a lo establecido en el Título II de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula los principios de buen gobierno que tienen que ser observados por las personas que tengan la consideración de altos cargos en las Administraciones públicas.

3ª Para que, a fin de dar cumplimiento a las previsiones del art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla, se impulse en el ámbito de la Consejería competente en materia de Justicia la formalización del correspondiente acuerdo con el Ministerio de Justicia y el Consejo General del Poder Judicial a fin de canalizar las denuncias que pudieran afectaran a personal dependiente de los mismos y se hubieran dirigido a los Comités de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía.

4ª Para que, en tanto se pueda incluir en una próxima actualización del Protocolo la preceptiva comunicación a los Comités de Investigación Interna en materia de acoso, por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos que corresponda, de los informes de seguimiento sobre la aplicación de las medidas correctoras que hubieran propuesto y del control de su efectividad, se dicten por los órganos competentes las instrucciones oportunas para ello, a fin de asegurar la eficacia del mecanismo establecido para prevenir y evitar conductas de acoso en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

5ª Para que, sin perjuicio de que se valore su incorporación a una próxima actualización del Protocolo, por parte de los órganos competentes se den las instrucciones oportunas para que se implementen medidas de coordinación efectiva de los distintos Comités de Investigación Interna para las situaciones de acoso existentes en cada provincia a fin de posibilitar un funcionamiento más eficaz y eficiente de los mismos.

9

Anexo documental

9. ANEXO DOCUMENTAL

9.1 Cuestionarios

CUESTIONARIO QUEJA DE OFICIO 18/823 SOBRE LOS COMITÉS DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN EN LA JUNTA DE ANDALUCIA

1.Constitución del Comité:

a) Fecha constitución:

b) Sede de la Comisión:

c) Dirección postal:

d) Dirección electrónica:

2.Miembros del Comité:

a) Presidente:

b) Vocales:

c) Expertos colaboradores:

d) Funcionario designado como instructor de los expedientes:

e) Principales incidencias en el nombramiento de los miembros del Comité: (renuncias, no aceptación de nombramiento, sustituciones, etc..):

3.Denuncias tramitadas

a) Nº de Denuncias presentadas:

b) Nº de Denuncias Archivadas:

- Por falta desestimiento de la persona denunciante:

- Por falta de objeto o insuficiencias de indicios:

•Por archivo de la denuncia por actuaciones previas:

•Si del análisis del caso se dedujo la comisión de otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo incoación del expediente que corresponda:

c) Denuncias que en un primer momento no se pudieron calificar como acoso, pero se actuó para evitar deterioro del clima laboral, optándose por la Mediación:

- Persona y cargo, designada como mediadora:

- Resultado de la acción mediadora:

•Sin indicios de acoso:

•Con indicios de acoso, pasadas al Comité:

d) Denuncias con indicios de acoso:

- En este caso, medidas cautelares de apoyo profesional necesario adoptadas:

•Propuestas de intervención del Área de Vigilancia Salud, Centro Prevención RR.LL:

•Propuestas de adscripción funcional provisional:

4.Tramitación del procedimiento

a) Denuncias presentada por la propia acosada:

b) Denuncias presentada por persona ajena a la acosada:

c) Informes de la Unidad de Prevención:

d) Informes de la Inspección General de Servicios:

e) Solicitudes de Asesoramiento de la Unidad de Igualdad de Genero:

f) Plazo medio transcurrido desde la fecha de presentación de las denuncias hasta la primera reunión del Comité:

g) Plazo medio transcurrido en la emisión del Informe de Conclusiones en las denuncias tramitadas, desde la primera reunión del Comité:

5.Conclusiones:

a) Con declaración de la existencia de acoso:

b) Con declaración de la no existencia de acoso:

c) Con propuesta de medidas correctoras:

d) Con propuesta de Incoación de expediente disciplinario:

- Por la comisión de una falta de acoso:
- Por la comisión de otro tipo de infracción:

e) Con propuesta a Jefatura de Personal incoación expediente disciplinario por denuncia infundada o falsa:

f) Con propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta:

6.Resolución

- Plazo medio transcurrido desde la fecha de denuncia a la de Resolución del órgano competente en materia de personal:

7.Consideraciones sobre el seguimiento de las conclusiones realizadas:

8.Consideraciones del Comité sobre deficiencias y mejoras para el funcionamiento del órgano colegiado.

Otras consideraciones que estimen oportuno realizar.

9.2. Protocolo actualizado de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía

(Aprobado por Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública y publicado en el BOJA núm. 46 de 9 de marzo de 2020).

ACUERDO DE 13 DE FEBRERO DE 2020, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN, EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convicciones, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.

Con objeto de garantizar la protección de las personas empleadas públicas y de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, la Administración de la Junta de Andalucía reconoce en este Acuerdo la necesidad y el deber de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en el ámbito que le es propio, procurando evitar su aparición y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito 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 su personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario

y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía aprobó el día 27 de octubre de 2014 el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se contempla la posibilidad de su revisión y actualización, que deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la experiencia adquirida desde la puesta en marcha del Protocolo ha hecho recomendable la revisión y actualización del mismo, habiendo elevado la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales una propuesta al respecto.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en su reunión del día 20 de febrero de 2020, con base en el artículo 38 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, adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero. Determinación de las partes que conciertan este Acuerdo.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma por la Administración de la Junta de Andalucía y por la representación de las Organizaciones Sindicales CSIF, UGT y CCOO, integrantes de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Segundo. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto establecer a través del Protocolo que se anexa, mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social y fijar un procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

Tercero. Vigencia y denuncia.

La entrada en vigor se producirá con la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se apruebe el presente Acuerdo, y tendrá carácter indefinido hasta que se alcance un nuevo Acuerdo que lo sustituya, tras la denuncia expresa

presentada por cualquiera de las partes.

Cuarto. Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia de la competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Quinto. Seguimiento del acuerdo.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, llevará a cabo la labor de seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo, así como su interpretación, y elevará a la Mesa General las propuestas de revisión del mismo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN

I. Antecedentes y principios.

I.1. Antecedentes.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española atribuye en su artículo 9.2 a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos

los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al

acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios.

La citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; además, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y finalmente en su artículo 62, señala que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.

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

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente

a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral». Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2010, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y de 14 de noviembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, además de aprobar el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de noviembre de 2017 expone que la seguridad y salud en el trabajo constituye un atributo intrínseco del desempeño profesional, al que el Estatuto de Autonomía para Andalucía se refiere de forma explícita en su artículo 10.3.1.º, en el que establece que la Comunidad Autónoma de Andalucía ejercerá sus poderes atendiendo, como un objetivo básico, a la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral. Asimismo, el artículo 37.1.10 del Estatuto establece que el empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo, son principios rectores de las políticas públicas.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, promoviendo el entorno laboral como una plataforma para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, expresa que la salud psicosocial debe ser abordada desde el punto de vista preventivo y potenciar la investigación sobre la posible relación entre la misma y el incremento de las patologías no traumáticas que se está experimentando en los últimos años y recoge entre sus objetivos mejorar la salud psicosocial de las personas trabajadoras considerando las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, contemplando en sus líneas de actuación realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales; promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales..) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos

laborales en la Junta de Andalucía; y aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía.

I.2. Principios.

Con el fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas, y su salud no se vea afectada negativamente, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial declarará formalmente su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Asimismo, cada Consejería, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial debe dotarse de los procedimientos y recursos que permitan prevenir las conductas de acoso de cualquier tipo y, en el caso de que ocurran, detectarlas a tiempo y adoptar las medidas adecuadas, garantizando el principio de la igualdad de género. A tal fin, se establece este protocolo desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación precoz, con la finalidad de evitar las conductas violentas y de acoso o, en último extremo, minimizar su efecto sobre quienes las puedan sufrir y la organización en su conjunto.

II. Definiciones, objeto, ámbito de aplicación, criterios y garantías de actuación.

II.1. Definiciones de acoso.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: 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.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.

- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

1. Dejar a la persona empleada pública de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.

2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.

3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

4. Acciones de represalia frente a personas empleadas públicas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.

5. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada pública.

6. Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.

7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones: No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá consideración de APT, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual. A título

de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.

- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.

- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.

- Un conflicto.

- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.

- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.

- Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias 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 de 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 y otras compañeras e incluso de la dirección.

- Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.)

- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia

de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

- Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

- Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.

- Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

b) Acoso discriminatorio: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

c) Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- Chantaje sexual: se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como

fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

- Acoso sexual ambiental: su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada pública.

2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

4. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

5. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

6. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

II.2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o

cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Administración de la Junta de Andalucía. Por otra parte, también se desarrolla el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal al servicio de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuando en un centro de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo.

II.3. Criterios de actuación.

Toda persona empleada pública deberá poner en conocimiento de la Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo por las unidades competentes.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura por los mismos hechos o fundamentos de procedimientos judiciales o de expedientes por la Administración, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo. Las resoluciones judiciales o administrativas firmes vincularán a las instancias que participan en la aplicación del presente Protocolo en cuanto a los hechos declarados probados.

II.4. Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán

las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso (en adelante, el Comité), en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

j) Las personas miembros de los Comités podrán ser representados y defendidos en toda clase de procedimientos judiciales, en los términos recogidos en el Título

VII del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

La representación y defensa en juicio de las autoridades y personal del Servicio Andaluz de Salud corresponderá a los Letrados y a las Letradas de Administración Sanitaria y se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

III. Unidades Competentes.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

1. El Comité de investigación interna para situaciones de acoso:

a) Definición: Es el órgano que recibe la solicitud, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

b) Ámbitos: En cada provincia se constituirán los siguientes Comités:

- Administración Educativa. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

- Administración Sanitaria. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de salud.

- Administración de Justicia. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Justicia.

- Administración General. Sus miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno. No obstante, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial ubicados en la provincia de Sevilla, se constituirá un Comité de Investigación Interna diferenciado, cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública.

En los casos en que la presunta situación de acoso afecte a personas de dos o más Sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, actuarán conjuntamente los Comités de los dos Sectores implicados, correspondiendo la Presidencia a quien la ostente en el Comité del ámbito al que pertenezca la persona que presenta la solicitud, y la Secretaría a quien la desempeñe en el Comité

del ámbito al que pertenezca la persona frente a la que se presenta aquélla. La persona responsable de la tramitación será la que designen ambos Comités de forma conjunta. El informe de conclusiones se remitirá a las Jefaturas de Personal de los dos ámbitos afectados, adoptando cada una de ellas la resolución que en su caso corresponda.

c) Composición: Cada Comité estará compuesto por cuatro personas:

- Dos personas en representación de la Administración de la Junta de Andalucía, preferentemente con experiencia o formación en prevención de riesgos laborales o en régimen jurídico.

La presidencia del Comité recaerá sobre una de las personas representantes de la Administración.

Para el nombramiento de estas personas, los Órganos competentes para su designación, relacionados en el apartado anterior, podrán solicitar de los Centros Directivos o las Unidades Administrativas comprendidas en su área de gestión, la remisión de una relación de personas que se ajusten a los perfiles requeridos.

En todo caso, la composición del Comité tenderá a ser paritaria por razón de género, debiéndose interpretar las situaciones de acoso desde una perspectiva de género.

Si el Comité lo estimase necesario, podrá solicitar el asesoramiento experto en cualquiera de las áreas en que lo considere.

- Dos personas de entre quienes ostenten la condición de Delegada o Delegado de Prevención en el ámbito del Comité de Investigación interna para situaciones de acoso, que posean formación en ergonomía y psicosociología. En caso de existir más de dos Delegados o Delegadas de prevención que dispongan de dicha formación, formarán parte del Comité quienes tengan mayor antigüedad en la Administración de la Junta de Andalucía.

Tanto para la representación de la Administración en el Comité como para los Delegados y las Delegadas de Prevención se designarán, además de las personas titulares, una suplente para cada una de ellas, que actuarán en los casos de ausencia de las titulares por cualquier causa, así como cuando en las titulares concurra alguna causa de abstención o deban participar personalmente en el procedimiento en su condición de miembros de alguno de los otros órganos que intervienen en el mismo.

Los centros directivos en que presten sus servicios las personas miembros del Comité de Investigación Interna facilitarán la disponibilidad horaria que requieran los trabajos a realizar, mediante la correspondiente justificación, y abonarán las indemnizaciones por desplazamiento y dietas que se ocasionen en el desempeño de dichas tareas.

d) Funcionamiento: Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y a la abstención y recusación.

- La normativa legal y convencional española y de la Unión Europea en materia de acoso laboral sexual y por razón de sexo u otra discriminación que resulte de aplicación.

- El Reglamento de funcionamiento que el propio Comité apruebe. Para facilitar esta labor, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales consensuará un Reglamento modelo, que cada Comité podrá adoptar como propio.

Los Comités de investigación para situaciones de acoso deberán constituirse en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de este Protocolo, adaptándose, si procede, a la nueva configuración surgida de la revisión del Protocolo.

e) Formación: Quienes formen parte de los Comités recibirán formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género; asimismo, incluirá contenido relativo a procedimiento administrativo. Dicha formación será impartida por el Órgano o Institución con competencias en materia de formación de cada sector. El diseño y la coordinación de dichas actividades formativas corresponderá a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Recursos y Sede: La sede del Comité se ubicará en la del órgano competente para la designación de quienes lo componen, quien proporcionará un espacio físico adecuado así como los recursos humanos y materiales necesarios para las reuniones del Comité, la realización de las entrevistas y el trabajo administrativo.

En los casos a que se refiere el apartado 1.b), en que actúen conjuntamente los Comités de Investigación de dos Sectores, las reuniones y actuaciones se desarrollarán en la sede de aquél al que, conforme a lo establecido en el citado apartado, le corresponda la presidencia.

g) Expedientes y custodia de la documentación: Durante la tramitación del procedimiento la documentación de los expedientes y los trabajos del Comité de Investigación Interna permanecerán custodiados por la persona responsable de la tramitación. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo original a la Jefatura de Personal correspondiente. El Comité, a los efectos de seguimiento y control de cada caso, dispondrá de una copia del Informe de Conclusiones emitido.

Las partes implicadas en el procedimiento tendrán derecho a conocer en cualquier momento el estado de la tramitación del mismo y obtener copias de documentos contenidos en él, por sí mismos o a través de representantes, si se hubieren designado, omitiendo los datos de carácter personal que en ellos figuren, con la única excepción de los nombres y apellidos que se incluyan.

h) Compromiso de confidencialidad: Las personas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo observarán sigilo en todo lo referente a los asuntos en que participen, aun después de dejar de formar parte de dichos órganos o de prestarles su apoyo. Ningún documento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de este Protocolo para fines distintos de los que motivaron su disposición.

i) Comunicaciones: Al objeto de garantizar la confidencialidad, todas las comunicaciones que emita el Comité, salvo el informe de conclusiones, se harán mediante datos anonimizados y se utilizarán, en lugar de los nombres personales, códigos alfa-numéricos.

j) Incompatibilidad: Las personas miembros de los Comités en quienes se den algunas de las circunstancias reguladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y deberán ser sustituidas por la persona suplente previamente designada. En los casos previstos en el citado precepto podrá promoverse recusación por las personas interesadas, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. La recusación se planteará por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda y será tramitada en los términos previstos

en el artículo 24 del mismo texto legal, siendo competente para la resolución la persona titular del centro directivo que haya efectuado el nombramiento como miembro del Comité.

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

a) Actuaciones preventivas señaladas en el apartado IV de este Protocolo.

b) Evaluaciones iniciales de riesgos, incluyendo las psicosociales.

c) Colaboración con el Comité de investigación interna para situaciones de acoso, facilitándole la documentación, los informes que se requieran en el estudio del caso y las propuestas de actuación en relación con la situación planteada.

d) Seguimiento de la implantación de las medidas correctoras y del control de su efectividad.

El personal de las Unidades de Prevención recibirá formación sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales, que incluirá, en todo caso, la perspectiva de género.

3. Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales y las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud del Servicio Andaluz de Salud, que podrán intervenir prestando, en su caso, asesoramiento adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valorar la conveniencia de intervención de servicios especializados en el ámbito de la medicina y/o psicología, para evitar o minimizar su posible afectación.

4. El Comité de Seguridad y Salud, que será informado de las solicitudes sobre acoso que se presenten en su ámbito, así como de las actuaciones realizadas, y podrá proponer las medidas preventivas que considere oportunas. Asimismo, participará activamente en las campañas e intervenciones para la divulgación y aplicación de este Protocolo al personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

5. La Inspección General de Servicios, que podrá emitir informe a petición del Comité de investigación interna para situaciones de acoso y, en su caso, ejercitará las competencias que le otorga el Decreto 314/2002, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía.

6. La Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral: marcará, en su caso, estrategias e instrucciones de actuación. Asimismo, realizará el control estadístico de los casos de acoso en el trabajo que se produzcan. A la vista de lo anterior y de las propuestas que pueda emitir la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, elaborará las propuestas que estime oportunas para la revisión y actualización del procedimiento establecido en este Protocolo.

Dispondrá lo necesario para la elaboración de criterios homogéneos de actuación y de aplicación del Protocolo, así como respecto a la recepción y tratamiento de las solicitudes de puesta en marcha del presente Protocolo.

7. La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública: anualmente, recabará y obtendrá información de las Unidades de Prevención y de los Comités de investigación interna, en relación con la problemática y su incidencia en el trabajo, dando traslado de dicha información a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral. En el caso de los comités de los servicios periféricos, recabará la información a través de las Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía.

8. La Jefatura de personal en el ámbito en que preste servicios la persona que solicita la intervención por presunto acoso: Delegado o Delegada Territorial; Delegado o Delegada del Gobierno; Viceconsejero o Viceconsejera; Jefatura superior de personal de la Agencia correspondiente. En el ámbito del Servicio Andaluz de Salud: Dirección Gerencia de Distritos Sanitarios de Atención Primaria; Áreas de Gestión Sanitaria; Hospitales y Gerencia de la Red de Biobancos. A la vista del informe de conclusiones que eleva el Comité, podrá adoptar las medidas propuestas por dicho órgano, y otras de su competencia que estime adecuadas a la situación recogida en el informe, y efectuará, junto con la Unidad de Prevención, la supervisión y seguimiento posterior de la implantación de dichas medidas.

IV. Actuaciones preventivas.

La prevención frente al acoso en el trabajo y otros riesgos psicosociales debe

plantearse desde la perspectiva organizacional y colectiva, no solo individual, y abarcar dos niveles: prevención primaria y secundaria.

IV.1. Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que se eliminen los factores de riesgo psicosociales y no se favorezca la aparición de conductas de acoso, las Unidades de Prevención y, en su caso, los Comités de Seguridad y Salud, propondrán y promoverán acciones preventivas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en materia de recursos humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicosociología aplicada para un diseño adecuado de la organización del trabajo.

- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

- Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas empleadas públicas, para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso y violencia laboral. A este respecto, cada Consejería y Agencia, con la colaboración de las Unidades de Prevención, los Delegados y las Delegadas de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud y las Organizaciones Sindicales, podrán impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, y del procedimiento que establece.

- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través de la intranet de las Consejerías y Agencias y la página Web del Empleado Público sobre derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo, y sobre herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.

- Llevar a cabo una formación general para todas las personas empleadas públicas sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.

- Planificar formación específica de contenido teórico-práctico que incluya los riesgos psicosociales, la perspectiva de género, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en las unidades competentes en esta materia.

IV.2. Elaboración de estrategias de prevención secundaria.

La prevención secundaria es la detección precoz, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder. La prevención secundaria ha de tener como base:

1. Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

2. Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

3. Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.

4. Habilitar recursos diversificados para su resolución precoz: establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales.

5. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.

V. Procedimiento de actuación.

V.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se inicia con una solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso del ámbito correspondiente, según lo establecido por este Protocolo. La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará en sobre cerrado para abrir por la persona que ostente la presidencia del Comité. También quedará plenamente garantizada la confidencialidad en caso de presentación telemática de la solicitud.

La solicitud puede provenir:

a) De la persona presuntamente acosada.

b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.

c) De las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

d) De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería, Agencia o Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

e) Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente o de las Unidades responsables de Vigilancia de la Salud en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud si se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.

f) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.

g) De los miembros de las Unidades de Igualdad de Género.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

El Anexo I contiene impreso modelo de solicitud de investigación por acoso, el cuál deberá adjuntarse al sobre cerrado, que contendrá el Anexo II (impreso modelo de denuncia), junto con el resto de la documentación. Ambos anexos deberán ser cumplimentados para iniciar el procedimiento y se hallarán accesibles

en el Catálogo de Procedimientos y en la Web del Empleado Público.

V.2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.

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

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.

2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1. Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona solicitante.

b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.

d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

2.2. En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, el Comité podrá intervenir mediando en el conflicto, siempre que exista aceptación expresa por ambas partes y previa notificación a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente.

En su caso la mediación se llevará a cabo con el objetivo de llegar a acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

2.3. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

V.3. Tramitación del procedimiento.

El Comité designará de entre los miembros representantes de la Administración a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferentes, y a la persona frente a la que se presenta la solicitud. En caso de acordar el archivo de la solicitud, también lo notificará a la persona que la haya presentado.

2.º Notificará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando lo principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

3.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

4.º Podrá requerir del órgano al que esté adscrita la Unidad de Prevención correspondiente, la remisión de la evaluación de riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso, que deberá ser remitida en el plazo máximo de diez días hábiles.

5.º El Comité podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada, que será emitido en el plazo máximo de diez días hábiles.

6.º El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de cada Consejería y, en su caso, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial, en los casos de presunto acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo, participación y respeto de las personas implicadas. Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona se tramitarán de forma

diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Investigación, uno de la parte social y otro de la Administración, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona frente a la que se presenta la solicitud y a los y las testigos, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.

b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.

c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.

d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.

e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.

f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como «lo normal», «como siempre», «no me informan».

g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.

h) Resumir el orden cronológico del relato.

i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos, continuando con la/s persona/s frente a la/s que se presenta la solicitud y, en su caso, con los y las testigos que esta/s última/s proponga/n.

k) Debe evitarse, en la medida de lo posible, la realización de entrevistas en el mismo centro de trabajo donde presten servicio las personas implicadas en cada caso.

V.4. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente.

Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.

b) Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.

c) Resumen cronológico de los principales hechos.

c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.

d) Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

V.5. Resolución.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal correspondiente dictará resolución motivada.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la solicitud, y a quien la hubiera formulado en

el supuesto de que no coincida con la persona afectada, de conformidad con lo establecido en el apartado V.1 de este Protocolo, así como al Comité de investigación interna para situaciones de acoso. Asimismo, para que realice el seguimiento y control referido en el punto VI, también se notificará a la correspondiente Unidad de Prevención.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, cada Jefatura de Personal facilitará datos estadísticos de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud correspondiente y a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

VI. Seguimiento y control.

Cada Unidad de Prevención efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

La Jefatura de Personal del ámbito correspondiente dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos en su ámbito. Anualmente remitirá a la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral la información sobre estos asuntos y serán objeto de análisis en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

VII. Revisión del protocolo.

Cada dos años, la Dirección General competente en materia de seguridad y salud laboral presentará ante la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales un balance de la aplicación de este Protocolo.

La Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral, en colaboración con la Consejería competente en materia de administración pública, así como los miembros de la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, previa negociación en la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición transitoria.

Los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigor de esta disposición

serán objeto de tramitación por los Comités de investigación para situaciones de acoso que se hubieran constituido en cada ámbito con anterioridad.

dPA
defensor del
pueblo Andaluz