



## **PROTOCOLO DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DE ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO PSICOLÓXICO, A VIOLENCIA PSICOLÓXICA E OUTRAS SITUACIÓNS DE CONFLITO RELACIONAL NO TRABALLO**

A Universidade de Santiago de Compostela abordou hai máis dunha década o xeito de garantir unha contorna de traballo e de convivencia presidida polo respecto á dignidade da persoa e á integridade da súa saúde. O compromiso contiñase no Protocolo de Prevención e Resolución de Procesos de Acoso Psicolóxico nas Relacións Laborais aprobado polo Consello de Goberno na súa sesión do 20 de decembro de 2004, no limiar do cal se afirmaba que “unha Institución de tanta tradición como a Universidade, de tanto peso histórico, necesita avanzar e evolucionar, necesita trocar a grandes e rápidos pasos para adaptarse ao que toda a sociedade espera dela. Necesita crecer e con ela as persoas que a integran, evitando toda actitude ou conduta que atente dun ou doutro xeito contra os dereitos fundamentais ou a dignidade dos seus membros”.

Esa esixencia de adaptación ao que a sociedade espera leva á Universidade a afrontar unha nova regulación fronte ao acoso e outras condutas veciñas. Non só porque o marco xurídico da institución mudou coa aprobación dos seus Estatutos (Decreto 14/2014, do 30 de xaneiro), senón porque o ben xurídico a protexer son as persoas traballadoras e a súa integridade, resultando o devandito Protocolo de Prevención insuficiente para tal fin.

Aínda máis, o aludido marco xurídico esixe, se cabe con maior insistencia que antes, esta encomenda. Nun pequeno percorrido polos Estatutos, enúnciase que a Universidade de Santiago de Compostela actúa baixo os principios de liberdade e igualdade como inspiradores da vida universitaria, e loita contra calquera tipo de discriminación como un deber xenérico de todos os membros da comunidade universitaria (números 1 e 3 do artigo 2).

Na mesma vontade comprensiva, aqueles cualifican como deber específico dos membros da comunidade universitaria “o cumprimento das

normas en materia de prevención de riesgos” [artigo 8.f)] e contrapoñen os oportunos dereitos tamén específicos a “dispor de condicións de traballo e estudo axeitadas” e ao “pleno respecto á súa dignidade profesional e persoal, no exercicio das súas funcións” [artigo 7.h) e m)].

Descendendo á praxe, aclaran que a Universidade, no exercicio das funcións que lle son propias, potenciará “unha educación baseada nos principios democráticos, a defensa da paz e dos dereitos humanos”, fomentará “en todas as actividades a prevención dos riscos derivados do traballo”, e “garantirá a aplicación do principio de igualdade de xénero” [artigos 4.1.a), 5 e 7].

Os Estatutos da Universidade non están máis que recollendo os dereitos fundamentais á igualdade e á non discriminación e á integridade física e moral contidos nos artigos 14 e 15 da Constitución, aos que cómpre engadir o dereito ao honor e a intimidade do seu artigo 18, para que todos eles sexan interpretados e recoñecidos dentro do pleno respecto a dignidade da persoa, de acordo do artigo 10.1 daquela. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais e os textos refundidos vixentes da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, e da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, coas respectivas normas de desenvolvemento, ademais de a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, concretan determinados aspectos dese acervo constitucional no ámbito da correspondente prestación de servizos, baixo a caución dun réxime punitivo contido nos artigos 8.11 e 13 bis do texto refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, e no artigo 173 do Código Penal.

Alén do dito, cómpre reparar en que os dereitos evolucionan e con eles a determinación das accións ou omisións que os atacan. O Protocolo de Prevención centrábase no acoso psicolóxico, o cal non comprendía no seu ámbito obxectivo condutas de violencia psicolóxica non constitutivas de acoso ou as derivadas de conflitos interpersoais entre empregados públicos inadecuadamente xestionados.

En efecto, o referido acoso e as condutas de violencia psicolóxica se integran nun concepto máis amplo que é o de “violencia psicolóxica no traballo”. O presente Protocolo opta, na súa denominación, por describir polo miúdo o seu obxecto, co fin de acadar unha maior precisión. Servindo a esta razón, emprégase a expresión “acoso psicolóxico”, sinónimo de “acoso moral” ou, en terminoloxía inglesa, “*mobbing*”, no lugar de “acoso laboral”, que resulta máis xenérica, tal e como sinala o “*Protocolo de actuación fronte al acoso laboral en la Administración General del Estado*”. Así mesmo, alúdese as

“condutas de violencia psicolóxica” que por carecer do carácter reiterado e prolongado ou por non estar focalizadas nunha ou varias persoas en particular non son constitutivas de acoso, aínda que si feren as persoas que as sofren. Para rematar, engadese o que, en doutrina científica se designa como “comportamentos abusivos de baixa intensidade”, que tamén son coñecidos como “conflitos relacionais ou interpersoais”, e implican unha violación das normas sociais e organizacionais compartidas -formais ou informais- producindo unha percepción de dano por parte da persoa/s á/s que se dirixe/n.

A definición das figuras anteriores vai acompañada da súa cualificación como “comportamento” ou como “conducta, para diferenciar a reiteración o no do acto e, deste modo, facilitar a súa tipificación dende un punto de vista xurídico. Todo isto encamiñase a ampliar o ámbito de actuación para atender a outros comportamentos inadecuados que, non sendo encadrables no construto de acoso laboral, afectan negativamente ao clima laboral e, consecuentemente, á saúde psicolóxica das persoas que os padecen.

En fin, régúlase a actuación do órgano encargado do coñecemento dos casos, a Comisión de Avaliación de Conflitos, que substitúe á anterior Comisión de Resolución de Conflitos. Esta, en coordinación co Servizo de Prevención de Riscos Laborais, realiza as actuacións previas necesarias para investigar e cualificar de maneira preliminar os feitos e, tras diso, remite ao reitor ou reitora o seu informe para que este poida decidir fundamentadamente sobre a conveniencia de iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplinarias ou doutro tipo que resulten oportunas ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposicións xerais**

#### *Artigo 1. Obxecto*

Este Protocolo ten por obxecto establecer as normas da actuación da Universidade de Santiago de Compostela fronte ao acoso psicolóxico, a violencia psicolóxica e outras situacións de conflito relacional no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos co fin de determinar se existe fundamento para iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplinarias ou doutro tipo que resulten oportunas ou dar traslado ao Ministerio Fiscal.

#### *Artigo 2. Definicións*

1. Para efectos do disposto neste Protocolo, enténdese por:

a) Acoso psicolóxico: todo comportamento reiterado e prolongado, verbal, non verbal ou físico, dunha ou máis persoas que actúan dende unha posición de poder psicolóxico –non necesariamente xerárquico– no lugar de traballo ou en conexión con el ou que teñen o propósito de crear unha contorna hostil e humillante que perturbe a vida laboral da vítima e que produce o efecto de vexala, menosprezala, degradala, coaccionala, intimidala ou discriminala.

b) Condutas de violencia psicolóxica: Condutas que, desde unha posición de poder –non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos–, teñen o propósito ou o efecto de vexar, menosprezar, coaccionar, intimidar ou discriminar á persoa ou persoas á/s que se dirixen, causándolle malestar e perturbando a súa vida laboral, pero que, por careceren de carácter reiterado e prolongado no tempo ou por non estar focalizadas nunha ou varias persoas en particular, non poden considerarse constitutivas de acoso laboral.

c) Conflito relacional: o comportamento ou as condutas disfuncionais de índole interpersonal no ámbito laboral, de severidade leve ou media e con persistencia no tempo (en termos de frecuencia, duración e padrón de comportamento), que implican violación das normas sociais e organizacionais compartidas -formais ou informais- e conlevan unha percepción de dano por parte da/s persoa/s á/ás que se dirixe/n, con independencia da relación xerárquica.

2. Na avaliación dos feitos que poidan integrarse nalgún dos supostos definidos na alíneas a) e b) do número anterior terase en conta a relación exemplificativa de comportamentos constitutivos de acoso psicolóxico ou de condutas de violencia psicolóxica contida no anexo a este Protocolo.

### Artigo 3. *Ámbito subxectivo*

1. Están comprendidos no ámbito subxectivo de aplicación deste Protocolo:

a) O persoal docente e investigador definido no artigo 12 dos Estatutos da Universidade.

b) O persoal investigador en formación definido no artigo 31 dos Estatutos da Universidade.

c) O persoal de administración e servizos definido no artigo 36 dos Estatutos da Universidade.

2. No caso das persoas que desenvolvan fisicamente o seu traballo nas instalacións da Universidade e a súa condición sexa a de persoal traballador por conta allea doutra empresa ou entidade coa cal a Universidade manteña unha relación xurídica contractual ou afín, e mentres dure dita relación, aplicaranse os mecanismos de coordinación empresarial en materia de prevención de riscos laborais que deberán figurar nos pregos de cláusulas administrativas dos contratos celebrados coas empresas licitadoras.

#### Artigo 4. *Principios de actuación*

As actuacións previstas neste Protocolo están informadas polos principios seguintes:

a) Confidencialidade. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas neste Protocolo, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a gardar segredo e, a quen lles corresponda, a custodiar e protexer os expedientes das actuacións. O incumprimento destas obrigas suporá incorrer nunha falta disciplinaria ou nun ilícito penal.

b) Respecto á dignidade, intimidade, honra e demais dereitos fundamentais e ordinarios das partes. Todas as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas neste Protocolo, así como as que participen ou teñan acceso a elas, están obrigadas a actuar coa debida sensibilidade e a respectar os dereitos fundamentais e ordinarios das partes.

c) Imparcialidade e paridade de tratamento. As actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo depararán un tratamento xusto e equitativo ás persoas implicadas, garantindo a audiencia de todas elas en igualdade de condicións.

d) Dilixencia, celeridade e boa fe. Sen prexuízo da obriga de desenvolver unha investigación seria e rigorosa, as persoas que exerzan competencias nas distintas fases das actuacións previstas neste Protocolo están obrigadas a actuar coa máxima dilixencia e celeridade e consonte os ditados da boa fe, evitando dilacións innecesarias.

e) Voluntariedade. A utilización das vías previstas por este Protocolo é voluntaria para as persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos de acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo. Se aquelas decidisen acudir á vía xurisdiccional, arquivaranse as actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo.

f) Seguridade xurídica. Todas as actuacións que a Universidade de Santiago de Compostela desenvolva en relación co acoso psicolóxico, a violencia psicolóxica e outras situacións de conflito relacional no traballo, na fase preliminar de investigación e avaliación dos feitos, suxeitaranse estritamente ao disposto neste Protocolo.

g) Garantía de indemnidade. A Universidade de Santiago de Compostela garantirá a indemnidade das persoas que se consideren afectadas por feitos constitutivos de acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo e presenten unha queixa, denuncia, recurso o demanda por tal motivo, impedindo calquera tratamento adverso ou efecto negativo derivado da devandita presentación. A mesma garantía se estenderá as persoas que mediante o seu testemuño e/ou acreditación documental poñan de manifesto as situacións referidas no artigo 2.

A garantía de indemnidade non ampara en ningún caso as denuncias ou declaracións presentadas de mala fe ou incorrendo en falsidade.

#### *Artigo 5. Competencias*

1. No ámbito do disposto por este Protocolo, correspóndenlle ao reitor ou reitora as seguintes competencias:

a) Proponer ao Consello de Goberno os membros da Comisión de Avaliación de Conflitos.

b) Prorrogar o prazo para a emisión do informe da Comisión de Avaliación de Conflitos.

c) Recibir os informes da Comisión de Avaliación de Conflitos.

d) Decidir se existe fundamento para iniciar o procedemento para a adopción das medidas disciplinarias ou doutro tipo que resulten oportunas ou dar traslado dos feitos ao Ministerio Fiscal.

e) Trasladar aos demais órganos de goberno da Universidade e ás direccións das unidades funcionais, así como ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, as recomendacións que considere oportunas fronte ao acoso psicolóxico, a violencia psicolóxica e outras situacións de conflito relacional no traballo, por proposta da Comisión de Avaliación de Conflitos ou por iniciativa propia.

2. Correspóndelle á Secretaría Xeral:

a) Efectuar as notificacións previstas neste Protocolo.

b) Velar pola coordinación das actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo con calquera outra actuación ou procedemento administrativo que se poida tramitar no seo da Universidade en relación cos mesmos feitos.

c) Recibir a documentación resultante das actuacións desenvolvidas ao abeiro deste Protocolo, unha vez finalizadas, e proceder ao seu arquivo, preservando a confidencialidade daquelas.

### 3. Correspóndelle á Comisión de Avaliación de Conflitos:

a) Investigar e cualificar de maneira preliminar os feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo, e emitir o correspondente informe dirixido ao reitor ou reitora no prazo establecido por este Protocolo.

b) Mediar co consentimento previo das partes e emitir recomendacións nos casos de conflito relacional no traballo.

c) Aprobar o seu regulamento de réxime interno.

### 4. Correspóndelle ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais:

a) Realizar as avaliacións específicas de factores de risco psicosocial e trasladárllelas, se é o caso, á Comisión de Avaliación de Conflitos.

b) Identificar problemas de saúde relacionados con posibles situacións de acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo.

c) Asesorar á Comisión de Avaliación de Conflitos por pedimento desta.

d) Aplicar as recomendacións que lle sexan trasladadas polo reitor ou reitora ou por proposta da Comisión de Avaliación de Conflitos.

### 5. Correspóndelle ás direccións das unidades funcionais:

a) Aplicar no seu ámbito de competencias as medidas correctoras e recomendacións que lle sexan trasladadas polo reitor ou reitora.

b) Actuar sobre a organización do traballo e os seus factores de risco para evitar situacións de acoso psicolóxico ou violencia psicolóxica ou outras

situacións de conflito relacional no traballo.

c) Realizar o seguimento do clima de traballo, en especial no momento no que as persoas volvan a traballar conxuntamente.

6. Para efectos do previsto por este Protocolo, enténdense por unidades funcionais os centros, departamentos, institutos de investigación, escolas de doutoramento e demais estruturas de docencia ou investigación existentes na Universidade, así como os seus servizos e unidades administrativas.

## **CAPÍTULO II**

### **A Comisión de Avaliación de Conflitos**

#### *Artigo 6. Finalidade e composición*

1. Co fin de investigar e cualificar de maneira preliminar os feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo na Universidade de Santiago de Compostela, constitúese unha Comisión de Avaliación de Conflitos composta por sete membros do persoal docente e investigador e do persoal de administración e servizos da Universidade, que serán nomeados polo Consello de Goberno por proposta do reitor ou reitora, por un período máximo de dous mandatos de catro anos cada un deles.

A renovación ou confirmación para un segundo mandato dos membros da Comisión farase parcialmente cada dous anos, de tal xeito que afectará nun caso a tres membros e no inmediatamente seguinte a catro, e así de maneira sucesiva.

2. Entre os membros da Comisión deberán figurar necesariamente persoas con perfil xurídico e de Psicoloxía. Os demais membros serán propostos atendendo á súa afinidade académica ou profesional co obxecto deste Protocolo. En todo caso, asegurárase unha composición equilibrada entre mulleres e homes e a presenza de persoal docente e investigador, investigador en formación e de administración e servizos dos campus de Santiago de Compostela e Lugo.

3. A Comisión elixirá de entre os seus membros as persoas titulares da Presidencia e da Secretaría, e elaborará e aprobará o seu regulamento de réxime interno.

#### *Artigo 7. Funcións*

1. Dentro do ámbito de competencias definido polo artigo 5.3, a Comisión de Avaliación de Conflitos exerce funcións de natureza



exclusivamente técnica, consistentes na investigación e cualificación preliminar dos feitos sometidos ao seu coñecemento e, de ser o caso, na mediación e emisión de recomendacións en situacións de conflito relacional no traballo.

2. A Comisión desenvolverá as súas funcións con total autonomía e discreción de xuízo, sen suxeición a instrucións xerárquicas de ningún órgano ou instancia da Universidade, e apoiándose en criterios científicos e de experiencia. Para os efectos exclusivamente orgánicos, dependerá da Reitoría da Universidade.

3. As actuacións que realice a Comisión no exercicio da súa función de investigación teñen a consideración de actuacións previas para decidir a conveniencia de iniciar de oficio un procedemento administrativo, de acordo co disposto no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións públicas. Xa que logo, os informes que emita como consecuencia de ditas actuacións son de carácter interno e as informacións, datos e valoracións recollidos neles non están sometidos á obriga de publicidade activa nin ao dereito de acceso á información pública da Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, consonte o artigo 18.1.b) desta.

4. No caso de que, con posterioridade á actuación da Comisión, se inicie de oficio un procedemento disciplinario ou doutro tipo sobre os feitos investigados por aquela, o informe da Comisión non formará parte do expediente administrativo, de acordo co establecido no artigo 55 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, e as informacións, datos e valoracións recollidos nel non se poderán utilizar como medios de proba ou elementos de xuízo no devandito procedemento.

### **CAPÍTULO III**

#### **Iniciación das actuacións**

##### *Artigo 8. Formas de iniciación*

A Comisión de Avaliación de Conflitos iniciará as súas actuacións por orde do reitor ou reitora ou por petición do Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

##### *Artigo 9. Iniciación por orde do reitor ou reitora*

1. O reitor ou reitora ordenará a iniciación das actuacións de investigación previstas neste Protocolo cando teña noticia da existencia de feitos

que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo, sexa por comunicación da dirección das unidades funcionais da Universidade, sexa por denuncia.

2. Para os efectos do previsto neste artigo, as direccións das unidades funcionais están obrigadas a poñer en coñecemento da Reitoría os feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo dos que teñan noticia no exercicio das súas atribucións.

#### *Artigo 10. Iniciación por petición do Servizo de Prevención de Riscos Laborais*

1. O Servizo de Prevención de Riscos Laborais pedirá á Comisión de Avaliación de Conflitos que inicie as actuacións de investigación previstas neste Protocolo cando detecte a posible existencia de acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo como consecuencia dunha avaliación de riscos xeral ou específica. Así mesmo, pode pedir a iniciación das actuacións cando se poñan verbalmente no seu coñecemento feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo e non se formalice a correspondente denuncia de acordo co establecido polo artigo seguinte.

2. A petición de iniciación das actuacións irá acompañada en todo caso dun informe que recolla os resultados da avaliación de riscos realizada e, simultaneamente ao seu traslado á Presidencia da Comisión, o Servizo dará comunicación dela á Secretaría Xeral da Universidade para os efectos do previsto no artigo 12.

#### *Artigo 11. Denuncias*

1. A denuncia de feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo dirixiranse ao reitor ou reitora e presentaranse por escrito a través do rexistro electrónico da Universidade ou de calquera dos demais medios sinalados no artigo 16.4 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Na presentación a través do rexistro electrónico da Universidade ou das oficinas de asistencia en materia de rexistros desta estableceranse as debidas garantías de confidencialidade para preservar a intimidade da persoa denunciante.

2. Están lexitimados para presentar as denuncias ás que se refire este artigo:

a) A persoa que se considere afectada polos feitos ou a persoa que represente á anterior nos termos establecidos pola lexislación do procedemento administrativo común.

b) Calquera membro da comunidade universitaria que teña coñecemento directo dos feitos.

c) A representación legal do persoal da Universidade, que inclúe os órganos de representación do persoal e os representantes sindicais daquel.

Nos supostos recollidos nas alíneas b) e c), dentro dos dez días seguintes, requirirase á persoa afectada polos feitos que ratifique por escrito a denuncia. Se non se producise a devandita ratificación, a denuncia arquivarase sen máis trámites, notificándollo á persoa que a presentou nos termos previstos no número 5.

3. Cando se poñan verbalmente en coñecemento das direccións das unidades funcionais da Universidade feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo, aquelas indicarán á persoa que os manifieste a necesidade de formalizar por escrito a denuncia, sen prexuízo da facultade dos devanditos órganos de asumir por propia iniciativa a comunicación dos feitos á Reitoría nos termos previstos por este Protocolo.

4. A denuncia expresará a identidade da persoa que a presente, os concretos feitos que poidan constituír acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou outras situacións de conflito relacional no traballo, e a identidade da persoa supostamente responsable dos feitos.

5. O arquivo dunha denuncia sen máis trámites, por carecer dos requisitos formais esixidos neste artigo ou pola inconsistencia dos feitos denunciados para efectos deste Protocolo, será acordada motivadamente polo reitor ou reitora e notificada pola Secretaría Xeral da Universidade á persoa que a presentou coa indicación de que, malia o arquivo, poderá facer valer os seus dereitos polas demais vías que en dereito procedan.

#### *Artigo 12. Notificación da iniciación das actuacións*

A iniciación das actuacións da Comisión de Avaliación de Conflitos será

notificada pola Secretaría Xeral da Universidade á persoa afectada polos feitos que as motiven, á persoa supostamente responsable destes, á dirección da unidade funcional na que presten servizos aquelas e ao Servizo de Prevención de Riscos Laborais, no caso de non se producir a iniciación por petición deste último.

#### Artigo 13. *Coordinación con outras actuacións*

A Secretaría Xeral da Universidade velará pola coordinación das actuacións iniciadas pola Comisión de Avaliación de Conflitos con calquera outra actuación ou procedemento administrativo que se poida tramitar no seo da Universidade en relación cos mesmos feitos.

### **CAPÍTULO IV** **Tramitación das actuacións**

#### Artigo 14. *Requisitos das actuacións*

1. A Comisión de Avaliación de Conflitos practicará todas as dilixencias de investigación que considere necesarias para a determinación dos feitos, as persoas implicadas neles e o seu grao de responsabilidade, así como para poder cualificalos en relación co previsto neste Protocolo. Entre esas dilixencias incluírase necesariamente a audiencia da persoa afectada polos feitos e da persoa supostamente responsable daqueles.

2. As actuacións de investigación da Comisión requiren a presenza dun mínimo de tres membros dela.

3. Absteranse de actuar aqueles membros da Comisión que presten servizos na mesma unidade funcional que as persoas implicadas ou que incorran nas causas de abstención legalmente previstas.

4. Os membros da comisión poderán ser recusados consonte o disposto no artigo 24 da Lei 40/2015, do 1 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público.

5. A Comisión pode recorrer ao asesoramento de persoas expertas na materia e de persoal técnico, incluídas as persoas integrantes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

#### Artigo 15. *Deber de colaboración*

Todo o persoal da Universidade, así como as súas unidades funcionais,

están obrigados a prestar á Comisión de Avaliación de Conflitos a colaboración que esta requira no curso das súas actuacións. Os informes que solicite terán carácter preferente e urxente.

#### *Artigo 16. Deber de confidencialidade*

1. As actuacións da Comisión de Avaliación de Conflitos son confidenciais. Ademais dos membros da Comisión, as persoas que en calquera concepto interveñan directa ou indirectamente nesas actuacións están sometidas aos deberes de confidencialidade e segredo.

2. A persoa titular da Presidencia da Comisión é responsable da custodia da documentación de inicio das actuacións e da que se xere no desenvolvemento destas, garantindo a súa confidencialidade ata a súa entrega á Secretaría Xeral da Universidade, consonte o previsto no artigo 19.3.

#### *Artigo 17. Actuacións de mediación*

1. Se en calquera momento do desenvolvemento das súas actuacións a Comisión de Avaliación de Conflitos conclúise que os feitos constitúen unha situación de conflito relacional no traballo que poida solucionarse mediante unha mediación, propondrá ás persoas implicadas o sometemento a esta forma de resolución do conflito.

2. Poderán actuar como mediadoras tanto instancias internas como externas á Universidade que sexan aceptadas polas persoas implicadas. En particular, considerarase como instancias internas á Universidade ás que se poden someter as persoas implicadas para resolver conflitos relacionais a propia Comisión de Avaliación de Conflitos e o Centro Integral de Análise e Resolución de Conflitos da Universidade de Santiago de Compostela (CIARCUS).

3. No caso de que as partes implicadas acepten someterse á mediación, o resultado da mesma reflectirase no informe da Comisión a que se refire o artigo 19. Ningún acordo entre as partes pode condicionar o exercicio polos órganos universitarios das súas competencias.

Se as partes non aceptasen someterse a mediación ou non se alcanzase un acordo a través daquela, o informe poderá recoller as recomendacións que a Comisión estime oportunas para a resolución do conflito.

#### *Artigo 18. Arquivo das actuacións pola iniciación da vía xurisdiccional*

1. A iniciación de calquera vía xurisdiccional ou disciplinaria sobre os mesmos feitos obxecto das actuacións da Comisión de Avaliación de Conflitos suporá o inmediato arquivo destas.

2. A Secretaría Xeral da Universidade comunicará á Presidencia da Comisión a apertura da vía xurisdiccional, para o efecto de que aquela conclúa as actuacións sen máis trámites e entregue a documentación reunida ata o momento para o seu arquivo.

## **CAPÍTULO V**

### **Finalización das actuacións**

#### *Artigo 19. Informe da Comisión de Avaliación de Conflitos*

1. A Comisión de Avaliación de Conflitos, á vista de todo o actuado, emitirá un informe debidamente motivado dirixido ao reitor ou reitora sobre a existencia ou a inexistencia de acoso psicolóxico, violencia psicolóxica ou unha situación de conflito relacional no traballo. Consonte o establecido no artigo 7.3, este informe non ten a natureza de resolución administrativa, é de carácter interno e está suxeito estritamente ao principio de confidencialidade.

2. O prazo para a emisión do informe é de tres meses, contados dende a recepción pola persoa titular da presidencia da Comisión da orde do reitor ou reitora ou da petición do Servizo de Prevención de Riscos Laborais que dea inicio á actuación daquela, coa documentación que as acompañe. Este prazo pode ser prorrogado polo reitor o reitora, logo de solicitude motivada da Comisión, por un máximo de outros tres meses naturais. A prórroga do prazo será notificada pola Secretaría Xeral da Universidade aos mesmos suxeitos aos que se lles notificou a iniciación das actuacións da Comisión de acordo co artigo 12.

3. O informe entregarase ao reitor ou reitora e ao secretario ou secretaria xeral. A documentación das actuacións realizadas entregarase á Secretaría Xeral para o seu arquivo, no que se deberá preservar a confidencialidade daquelas.

#### *Artigo 20. Medidas provisionais*

1. Cando do informe da Comisión de Avaliación de Conflitos se desprenda a existencia dun risco grave e inminente para a integridade física ou psíquica da persoa afectada, o reitor ou reitora adoptará de forma motivada as medidas provisionais que resulten necesarias e proporcionadas para a protección daquela, nos termos previstos polo artigo 56.2 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións públicas.

2. Poderán adoptarse como medidas provisionais en aplicación deste artigo, entre outras:

- a) O traslado temporal de posto de traballo.
- b) A modificación e adaptación do encargo docente.

3. Consonte o devandito artigo 56.2 da Lei 39/2015, as medidas provisionais deberán ser confirmadas, modificadas ou levantadas no acordo de iniciación do procedemento para a adopción das medidas disciplinarias ou de outro tipo que se incoe como consecuencia das conclusións do informe da Comisión de Avaliación de Conflitos. A iniciación do procedemento deberá producirse dentro dos quince días seguintes á adopción das medidas provisionais.

En todo caso, a medidas provisionais quedarán sen efecto se non se inicia o procedemento no prazo expresado no parágrafo anterior ou cando o acordo de iniciación non conteña un pronunciamento expreso sobre aquelas, do que se dará traslado á persoa denunciada e a denunciante.

4. Contra o acordo de adopción das medidas provisionais previstas neste artigo poderá interpoñerse recurso potestativo de reposición ou iniciar a vía xurisdiccional contencioso-administrativo ou a social.

#### Artigo 21. *Actuacións do reitor ou reitora*

1. Se o informe da Comisión de Avaliación de Conflitos conclúise a existencia de indicios fundados de acoso psicolóxico ou violencia psicolóxica, o reitor ou reitora iniciará sen máis trámites o correspondente procedemento disciplinario ou dará traslado dos feitos ao Ministerio Fiscal.

2. Se do informe da Comisión se desprendese que existen indicios de acoso sexual, por razón de sexo ou por orientación sexual ou identidade de xénero, o reitor ou reitora remitirá a documentación que deu inicio ás actuacións á Oficina de Igualdade de Xénero para que, de ser o caso, se aplique o previsto no correspondente protocolo.

3. Se do informe da Comisión se desprendese que existen indicios da comisión dalgunha falta disciplinaria distinta das relacionadas cos supostos enunciados nos números anteriores, o reitor ou reitora poderá iniciar o correspondente procedemento disciplinario, logo, de ser o caso, da práctica dunha información reservada. Isto será igualmente de aplicación nos casos en

que do informe da Comisión se desprenda que a denuncia inicial se presentou de mala fe ou que os datos ou testemuños achegados con ela son falsos ou que o persoal incumpriu coa obriga de colaboración do artigo 15 do presente Protocolo.

4. Se o informe da Comisión conclúese a existencia dunha situación de conflito relacional no traballo non constitutiva de ningún dos supostos recollidos nos números anteriores, o reitor ou reitora procurará que se dea cumprimento ao acordo que, de ser o caso, acadasen as partes na mediación prevista no artigo 17 ou para aplicar as recomendacións formuladas pola Comisión no informe ou calquera outra medida correctora que resulte procedente.

#### *Artigo 22. Notificación da finalización das actuacións*

1. A Secretaría Xeral da Universidade notificará, para os efectos meramente informativos, a finalización das actuacións da Comisión de Avaliación de Conflitos ás mesmas persoas ás que lles notificou a iniciación de acordo co artigo 12. A notificación conterà, para os mesmos efectos meramente informativos, unha indicación das actuacións posteriores que se vaian iniciar sobre os feitos ou a conclusión definitiva das actuacións.

2. A Secretaría Xeral informará igualmente das actuacións que se vaian iniciar ou da conclusión definitiva das mesmas á Comisión de Avaliación de Conflitos.

#### *Disposición transitoria*

1. A Comisión de Resolución de Conflitos transformarase na Comisión de Avaliación de Conflitos prevista neste Protocolo no momento de entrada en vigor do mesmo, mantendo idéntica composición, presidencia e secretaría e regulamento de réxime interno. A primeira renovación consonte o previsto polo presente Protocolo realizarase cando transcorran dous anos desde o último nomeamento de membros da mesma producido antes da entrada en vigor deste Protocolo, e afectará aos membros que non foron renovados naquela ocasión.

2. As actuacións que estea a desenvolver a Comisión de Resolución de Conflitos no momento da entrada en vigor deste Protocolo continuarán a tramitarse e finalizarán segundo o establecido no mesmo.

#### *Disposición derogatoria única*

Queda derogado o Protocolo de Prevención e Resolución de Procesos de



Acoso Psicológico nas Relacións Laborais, aprobado polo Consello de Goberno da Universidade de Santiago de Compostela na súa sesión do 20 de decembro de 2004.

Disposición derradeira

Este Protocolo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Taboleiro Electrónico de Anuncios da Universidade de Santiago de Compostela, logo da súa aprobación polo Consello de Goberno.

## **ANEXO**

### **Relación exemplificativa de comportamentos constitutivos de acoso psicológico ou de condutas de violencia psicolóxica**

1. Por parte do superior xerárquico no ámbito da organización administrativa:

- a) Restringir a certas persoas a posibilidade de falar.
- b) Prohibir ás persoas que falen con alguén determinado.
- c) Separar unha persoa do seus compañeiros sen razón xustificada.
- d) Cuestionar sen fundamento as decisións que adopte ou as propostas que achegue unha persoa no ámbito das súas funcións.
- e) Xulgar ofensivamente o desenvolvemento das súas funcións por unha persoa.
- f) Non dar traballo efectivo a unha persoa, ou atribuírle funcións moi por enriba o moi por debaixo das súas capacidades.
- g) Asignar tarefas degradantes, ou fornecer datos erróneos para o desenvolvemento das funcións, ou ocultar ou non transmitir a información necesaria para o seu desenvolvemento

2. Por calquera empregado co fin de illar a persoa:

- a) Facer presión para que os demais empregados non falen coa persoa.
- b) Rexeitar a comunicación directa coa persoa
- c) Ignorar a persoa.

3. Por calquera persoa da organización co fin de entrometerse na vida privada da persoa afectada:

a) Criticar permanentemente e por calquera medio a vida privada dunha persoa.

b) Acosar á persoa mediante mensaxes non desexadas, hostís, obscenas, groseiras ou ameazantes a través de calquera medio de comunicación (teléfono, correo postal ou electrónico, mensaxería telemática, redes sociais, etc.).

c) Acusar de estulticia ou estupidez a unha persoa.

d) Imitar os xestos e modo e comportarse dunha persoa co fin de mofarse dela.

e) Mofarse das singularidades dunha persoa ou da súa vida privada.

f) Xerar un estado de opinión maldicente sobre unha persoa.

g) Facer crer que unha persoa sofre de trastornos psíquicos ou doutro tipo de enfermidade ou adición.

h) Atacar as crenzas políticas e relixiosas ou a orixe, nacionalidade ou pertenza a algunha comunidade ou etnia dunha persoa.

4. Por calquera empregado co fin de intimidar e vexar á persoa afectada:

a) Maltratar fisicamente unha persoa ou violentala.

b) Berrarlle.

c) Insultala.

d) Faltarlle ao respecto.

e) Ameazala.

f) Amoestala ou apercibila sen motivo.

g) Criticala de xeito que cause vexación, humillación, menosprezo, degradación, coacción, intimidación ou discriminación á persoa.

h) Minimizar os seus logros profesionais ou maximizar os doutros empregados que non os teñan equiparables.