



ESP
Servicios
Públicos

Secretaría de Salud Laboral
FeSP-UGT Castilla-La Mancha

APROBADO EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

El protocolo, aprobado este 4 de abril en el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral, donde está representado el personal de los tres sectores, Administración General, Educación y Sescam, tendrá efectos a partir del próximo 1 de mayo y será revisado y evaluado a los dos años de su inicio.

Desde UGT venimos demandando la necesidad de un protocolo que aborde la problemática del acoso laboral en el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desde hace tiempo, debido a la cantidad de casos que se nos plantean día a día en nuestra actividad sindical y como delegados de prevención, generando además numerosas consultas en nuestras asesorías jurídicas.

En primer lugar desde la Secretaría de Salud Laboral nos congratulamos de su elaboración y de la celeridad con la que se ha hecho, pues se inició el pasado mes de noviembre. El documento aprobado, incide en la prevención del acoso para que éste no se produzca, en la identificación de las situaciones de acoso y aborda cómo actuar en aquellos casos en los que la Administración tenga constancia de una posible situación que pudiera constituir acoso laboral.

La comunicación de presunto acoso podrá partir de la persona supuestamente acosada, así como de otra persona conocedora de la situación, y podrá registrarse de manera telemática, arbitrándose en todo caso mecanismos para garantizar la confidencialidad en todo el proceso. Esta comunicación iniciará una investigación a través de un Comité Asesor para casos de acoso, que estará constituido permanentemente por dos representantes de la Administración, un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y dos delegados de prevención, además podrá convocarse a un experto en la materia en caso de que el comité lo considerase necesario.

Para los distintos sectores se constituirán los siguientes Comités Asesores: en la Administración General, un comité por provincia dependiente de la Delegación de la Junta, para abordar los casos de personal funcionario y laboral de todas las Direcciones provinciales (excepto Educación) y un comité para Servicios Centrales, en Educación un comité por provincia dependiente de la Dirección Provincial para los casos de funcionarios docentes y personal funcionario y laboral dependiente de esa Consejería y en el Sescam, un comité por cada Dirección Gerencia para los casos de todo el personal perteneciente al Sescam. Cada comité establecerá su propio reglamento de funcionamiento.

Desde la comunicación de la situación de presunto acoso, en 48 horas se deberá trasladar al Comité Asesor correspondiente y éste, antes de 7 días se deberá

Secretaría de Salud Laboral
Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo
925.25.45.00 · slaboral@fespugetclm.es



ESP
Servicios
Públicos

Secretaría de Salud Laboral
FeSP-UGT Castilla-La Mancha

reunir para, en el plazo máximo de 15 días emitir un informe en el que refleje si existen o no indicios de acoso. En este último caso “siempre” se deberá continuar con la fase de investigación, que deberá concluir en 30 días. En base al informe elaborado por el Comité Asesor, la correspondiente jefatura superior de personal deberá adoptar una resolución.

En todo momento durante el proceso de investigación, la Administración podrá tomar las medidas correctoras necesarias para evitar que la situación empeore. Concluida la fase de investigación, en un plazo máximo de 30 días, la jefatura superior de personal correspondiente al centro donde se encuentre la persona afectada y en base al informe de conclusiones, deberá: archivar el expediente si no existe indicio de acoso ni de ninguna falta disciplinaria, expediente disciplinario por presunta existencia de acoso, expediente disciplinario por otra falta cometida incluida la denuncia de mala fé, propuesta de medidas preventivas y/o correctoras y puesta en conocimiento del Ministerio Fiscal si se estima delito.

En este punto cabe recordar que el acoso laboral se tipifica en el código penal dentro de los delitos de torturas contra la integridad moral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico y hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad; y que la legislación española y autonómica encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad en el trabajo, al igual que la LPRL les obliga para con su personal.

UGT espera que con este protocolo todos tomemos conciencia de la importancia de poner en conocimiento y abordar estas situaciones, desde un punto de vista preventivo y de que se actúe de manera contundente, bajo los principios de tolerancia cero con el acoso laboral y de protección integral de la salud del personal al servicio de la Administración.