

SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO RTVA

PROTOCOLO DE ACTUACION CONTRA EL ACOSO MORAL EN LA AGENCIA PUBLICA EMPRESARIAL DE LA RTVA Y SUS SS.FF. (CANAL SUR TV S.A. y CANAL SUR RADIO S.A.)	Código: Revisión: 00
--	-------------------------

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.
3. DEFINICIÓN DEL ACOSO MORAL
4. ACTUACIONES PREVENTIVAS
 - 4.1.- Prevención Activa Primaria
 - 4.2.- Prevención Secundaria: estrategias
5. CONDICIONES DE ACTUACIÓN.
 - 5.1.- Criterio de actuación.
 - 5.2.- Garantías de actuación.
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - 6.1.-Inicio del Procedimiento.
 - 6.2. Trámites Previos
 - 6.3. Procedimiento formal
 - 6.4. Resolución del Procedimiento
7. PLAZOS
8. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.
 - a. Dirección.
 - b. Dirección de Organización de RR.HH y SS.GG.
 - c. Direcciones, Jefaturas, Mandos Intermedios.
 - d. Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
 - e. Médico Especialista en Vigilancia de la Salud.
 - f. Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud.
 - g. Trabajador/a.
9. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN.

ANEXOS:

Anexo I: Comunicado de Riesgo Psicosocial.

Anexo II: Consentimiento Informado.

Anexo III: Cuadro flujo del procedimiento

Fecha: 16-11-2015

Fecha: 16-11-2015

Fecha: 16-11-2015

Elaborado por:

Revisado:

Aprobado:

Juan Miguel Castro Martín

Francisco J. Chaves González

Sebastián Uribe Sarabia

Firma:

Firma:

Firma:

**PROCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO MORAL
EN LA
LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RTVA Y SUS SS.FF.
(CANAL SUR TV S.A. Y CANAL SUR RADIO S.A)**

INDICE

1. **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
 2. **OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
 3. **DEFINICIÓN DEL ACOSO MORAL**
 4. **ACTUACIONES PREVENTIVAS**
 - 4.1.- **Prevención Activa Primaria.**
 - 4.2.- **Prevención Secundaria: estrategias.**
 5. **CONDICIONES DE ACTUACIÓN.**
 - 5.1.- **Criterio de actuación.**
 - 5.2.- **Garantías de actuación.**
 6. **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
 - 6.1.- **Inicio del Procedimiento.**
 - 6.2.- **Trámites Previos.**
 - 6.3.- **Procedimiento Formal.**
 - 6.4.- **Resolución del Procedimiento.**
 7. **PLAZOS**
 8. **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.**
 - a. **Dirección.**
 - b. **Dirección de Organización de RR.HH y SS.GG.**
 - c. **Direcciones, Jefaturas, Mandos Intermedios.**
 - d. **Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.**
 - e. **Médico Especialista en Vigilancia de la Salud.**
 - f. **Delegados de Prevención, Comité de Seguridad y Salud.**
 - g. **Trabajador/a.**
 9. **DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN.**
- ANEXOS:**
- Anexo I: Comunicado de Riesgo Psicosocial.**
- Anexo II: Consentimiento Informado.**
- Anexo III: Cuadro flujo del procedimiento.**

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos constitucionalmente reconocidos, la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A.(en adelante RTVA y SS.FF.) en un claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria, y con lo establecido en el X Convenio Colectivo y en la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa, reconocen la necesidad de prevenir y evitar conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que las condiciones de trabajo pueden repercutir tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los/as trabajadores/as directamente afectados/as, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la organización, la RTVA y sus SS.FF. se compromete a evitar aquellos comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso y afrontar los comunicados de riesgos psicosociales que se tramiten al efecto, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- ❖ Todos los trabajadores/as tienen el derecho a ser tratados con dignidad y respeto, y a que se respete su intimidad y su integridad moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, condición sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, por ello RTVA. y sus SS.FF. y la representación de los trabajadores/as, se comprometen a crear, mantener y proteger dentro de su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan dentro de su ámbito; así mismo y por medio del presente protocolo se comprometen a regular la problemática del acoso moral en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir, por medio de la formación y la información como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso con las debidas garantías, tomando en consideración las normativas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- ❖ El acoso moral se conciben como una imposición no deseada, son actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niega el respeto a la integridad física y psíquica, convirtiéndose en objeto de hostilidad, perpetuándose como factores de valoración de las capacidades, creando un gran obstáculo para el acceso en formación y promoción de igualdad de hombres y mujeres en el empleo.
- ❖ Los/las trabajadores/as que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a presentar un comunicado de riesgo psicosocial que sea tratado según lo previsto al efecto en este protocolo.
- ❖ La RTVA y sus SS.FF. reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso moral y permitan garantizar un entorno saludable y libre de este tipo de conductas. Por ello debe existir una responsabilidad común en la empresa de garantizar un entorno laboral en el que todo acoso moral, resulte inaceptable.

- ❖ Todo el personal de la Empresa tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de este tipo de acoso dentro de la organización que estén bajo su responsabilidad.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad de prevenir y evitar las conductas que puedan constituir acoso moral en el ámbito de la Agencia Pública de la RTVA y SS.FF.

Por ello, la Dirección y la representación legal de los trabajadores de la RTVA y sus Sociedades Filiales tienen el compromiso por medio del presente Protocolo de establecer mecanismos para prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, y tener definido el procedimiento de actuación de los casos que pudieran presentarse.

El presente protocolo se aplicará a todos los empleados de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales, sin ninguna distinción por el tipo de contrato laboral que le vincula con la misma. Si el acoso se produjera entre empleados/as de RTVA y SS.FF. y de una empresa externa, que comparten lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento, si bien la adopción de medidas, en su caso, se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

A tales fines, los órganos de contratación de RTVA y de sus Sociedades Filiales reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se les advierta del principio básico adoptado por RTVA y sus Sociedades Filiales **“Tolerancia 0”**, ante cualquier situación de acoso y la imperiosa necesidad de adoptar ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza cuantas medidas resulten idóneas tendentes a lograr su inmediata solución y a evitar que se vuelvan a producir.

La entrada en vigor se producirá desde la fecha de su firma y tendrá carácter indefinido hasta que se alcance un nuevo protocolo que lo sustituya, tras la denuncia expresa presentada por cualquiera de las partes

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, llevará a cabo la labor de seguimiento del cumplimiento del presente protocolo, así como su interpretación, y elevará a la COMVI las propuestas de revisión del mismo.

3. DEFINICIÓN DEL ACOSO MORAL.

El acoso moral se define como toda situación en la cual un/a empleado/a o grupo de empleados/as ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as en el lugar de trabajo con la finalidad de:

- Destruir todo el ámbito de comunicación de la víctima.
- Destruir su reputación.
- Minar su autoestima.

- Entorpecer y perturbar el ejercicio diario de sus labores
- Degradar paulatinamente las condiciones de trabajo.

Se pueden distinguir tres tipos de Acoso, dependiendo o en función de quien lleve a cabo la conducta acosadora:

- Acoso Laboral Descendente.- Aquel que quien provoca el acoso es una persona con cargo superior a la víctima.
- Acoso laboral Horizontal.- Es aquel que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico
- Acoso laboral Ascendente.- Es aquel en el que el/las/os acosador/a/es/as es/son una persona o grupo de personas que ocupa/n un puesto inferior al nivel jerárquico al de la víctima.

Para tener la consideración de acoso la situación ha de ser sistemática o habitual, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser y siempre ha de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de presentación del comunicado de riesgo psicosocial, salvo coincidencia con situaciones de Incapacidad Temporal, en las que podrá presentarse a la reincorporación al servicio.

4. 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.

4.1.- Prevención activa primaria

La prevención activa primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención activa primaria del acoso laboral 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, el Servicio de Prevención Mancomunado y, en su caso, los Comités de Seguridad y Salud, propondrán y promoverán acciones preventivas activas regidas por los siguientes planteamientos, que las personas responsables en la materia humanos deben asumir especialmente:

- Respeto de los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado de la organización del trabajo.
- Impulso de medidas para mejorar la comunicación y la autonomía laboral entre los trabajadores.
- 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 activas 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. A este respecto, cada

Departamento o Área, con la colaboración del Servicio de Prevención Mancomunado, los Delegados y las Delegadas de Prevención 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 y del procedimiento que establece.
- Elaborar herramientas e instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso laboral.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de medidas preventivas. En este sentido, se difundirá información a través de la intranet sobre:
 - Derechos y normativa que los protegen y procedimiento para activar el Protocolo.
 - Herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
- Llevar a cabo una formación general para todos los trabajadores 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, desde la perspectiva de género, una definición clara de las conductas de obligado cumplimiento y de las conductas prohibidas en esta materia.

4.2.- Prevención secundaria. Estrategias.

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 estudios de clima laboral.
5. Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
6. Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización y las características que presenta, buscando identificadores de la problemática y de su impacto en la salud de las personas empleadas públicas y en la eficacia de la organización. En dichos estudios se analizarán los siguientes indicadores:
 - a. Aumento de la incapacidad temporal.

- b. Aumento del absentismo.
- c. Incumplimientos de horario.
- d. Problemas disciplinarios.
- e. Aumento de la accidentalidad.
- f. Disminución de la productividad.
- g. Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado

5.- CONDICIONES DE ACTUACIÓN.

5.1.- Criterio de actuación.

Toda persona empleada de la RTVA y SS.FF. deberá poner en conocimiento los casos de posible acoso en el trabajo que conozca, que deberán tramitarse según lo establecido en este Protocolo.

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 judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo, manteniéndose mientras tanto las acciones y medidas cautelares adoptadas que se consideren apropiadas..

5.2.- 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 y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido del comunicado de riesgo psicosocial, el interesado/a, o en quien delegue, lo entregará al TS, especialista en Psicología.
- b) El TS, dará acuse de recibo del comunicado al interesado/a y procederá a registrarlo en un registro específico, que a estos efectos se habilitará en el Servicio de Prevención Mancomunado. Una vez finalizado el expediente se procederá a su archivo mediante sistemas que garanticen su confidencialidad.
- c) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos en el apartado 6 de este Protocolo.
- d) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- e) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas.

- f) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- g) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación 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 denunciados.
- h) 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.
- i) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- j) Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

El Técnico Superior PRL especialista en psicosocial, como responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su estimación de los hechos. En todo caso:

- a) Tendrá presente la evaluación de riesgos del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el departamento donde preste servicio aquella, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.
- b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes.
- c) Informará por escrito a los Delegados de Prevención del Centro en el que se produzca la tramitación del procedimiento.
- d) El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia 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 TS adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

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 TS, al confeccionar el correspondiente informe. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes, propuesta que el TS responsable sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

En todo caso, el TS. responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegado/a de Prevención, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los 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.
- 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 denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

6.1 Inicio del Procedimiento

Se establecerá un modelo de comunicado de riesgo psicosocial, poniéndolo a disposición de los/as trabajadores/as en la Página Web, o a través de sus representantes. **(ANEXO I).**

El comunicado de riesgo psicosocial será presentado al TS personalmente, y por la persona que se considera afectada por la conducta de acoso. Una vez recibido el comunicado de riesgo, el TS deberá recibir un consentimiento informado y firmado de la presunta víctima. **(ANEXO II).**

El Técnico Superior, al recibir el comunicado de riesgo, activa el procedimiento con la **Fase 1ª: Trámites Previos.**

6.2 Trámites Previos

El Técnico Superior entrevistará a la presunta víctima, completando los datos de los que ya disponga mediante el comunicado de riesgo y los posibles documentos adjuntos al mismo con el Documento

Diario de Incidencias, recogido en la Guía de Buenas Prácticas de Riesgos Psicosociales de la RTVA y SS.FF, tras lo cual el TS comunicará al presunto/a acosador/a, la apertura del procedimiento, trasladándole toda la información recabada que le pueda afectar, y solicitándole un informe de

descargo, con las pruebas y/o testigos que estime procedentes para su defensa.

En cualquier momento cualquiera de las partes podrá renunciar a la mediación y retomar el procedimiento en la fase que se encontraba.

El TS con el fin de reunir todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación, solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc, que estime necesarios y no hayan sido aportados por las partes, y dará audiencia por separado a ambas partes, que podrán asistir acompañadas. Igualmente tomará testimonio a los testigos propuestos por ambas partes, pudiendo rechazar por escrito motivado únicamente aquellos cuyo testimonio considere irrelevante o reiterativo, y a cuantas otras personas relacionadas con los hechos considere oportuno. A estos efectos, los responsables de las áreas implicadas y los restantes trabajadores deberán colaborar con el TS en todo lo que éste les solicite.

A continuación, solicitará a la Médico especialista en Vigilancia de la Salud un informe de valoración del estado de salud del /la presunta víctima, a cuyo objeto mantendrán las reuniones y le proporcionará cuantos datos se estimen necesarios.

Una vez se concluya con la existencia de suficientes inicios se continuará como sigue:

Emitirán un informe, que contendrá aquellas medidas cautelares preventivas temporales a implantar mientras siga el procedimiento hasta su conclusión. Este informe se trasladará a la Dirección de Organización y RR.HH. para su Vº.Bº., quien lo remitirá, al Director, responsable del Departamento o Área de su implementación, también con diligencia serán informados los Delegados de Prevención que representen a cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de las medidas adoptadas.

En el caso de que la valoración siempre motivada, resultara negativa, se trasladarán las conclusiones igualmente a los Delegados de Prevención que representen a cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De la valoración positiva de la reunión técnica entre el TS y Médico especialista en Vigilancia de la Salud, se tendrá como consecuencia la activación de la **Fase 2ª: Procedimiento Formal**.

6.3 Procedimiento Formal

El Técnico Superior propondrá al Director de Organización y RR.HH. el traslado de una copia del expediente a un Técnico Externo, especialista en situaciones de acoso, a fin de que emita un informe técnico de evaluación, que éste dirigirá al TS, para su incorporación al expediente. Este informe constituirá un elemento de juicio esencial para concluir la investigación y fundamentar la posterior resolución del asunto.

Dicho técnico externo que deberá contar con la necesaria formación y experiencia en la materia, será seleccionado preferentemente de algún organismo oficial.

Si del informe del Técnico Externo, se concluye que sí existe riesgo, se activa la **Fase 3ª : Resolución del Procedimiento**.

6.4 Resolución del Procedimiento

El Técnico Superior, trasladará a la Dirección de Organización Y RR.HH. el informe/expediente para su Vº.Bº. con la adopción de las medidas preventivas definitivas a implementar, implicando al Director, responsable de Departamento o Área trasladando igualmente copia del informe a los

Delegados de Prevención que representen a cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La Dirección de Organización y RR.HH. informará a los actores del final del procedimiento de investigación, del resultado, las medidas adoptadas y sus consecuencias.

El Técnico Superior, a los tres, seis, y doce meses, tras la implantación de las citadas medidas preventivas, realizará un seguimiento con un informe de valor de la eficacia de las mismas, informando a la Dirección de Organización y RR.HH. y a los Delegados de Prevención que representen a cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por el Técnico Superior en el Servicio de Prevención Mancomunado. Esta documentación será destruida a los dos años de la emisión para parte del Técnico Superior del último informe de seguimiento de la implantación de las medidas preventivas

7.- PLAZOS.

Fase 1ª: Trámites Previos: La duración de la misma será de no más de 10 días hábiles.

Fase 2ª: Procedimiento Formal: La duración de esta segunda fase será de no más de 15 días hábiles.

Fase 3ª: Resolución del Procedimiento: Su duración estimada deberá ser inferior a 5 días hábiles.

8. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social del/la trabajador/a, para ello se requiere la participación de todos/as para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a los distintos mandos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso moral.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas **funciones y responsabilidades**, adaptadas a la estructura de la Empresa.

a. DIRECCIÓN.-

- Comunicar Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso moral.
- Informar a los/as trabajadores/as del sistema de comunicación para el caso de acoso.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc), su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles la Guía de Buenas Prácticas en Riesgos Psicosociales en vigor.

b. DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE RR.HH. Y SS.GG..-

- Dará el visto bueno a las medidas preventivas temporales o definitivas establecidas en el informe Técnico del Técnico Superior en PRL y Médico Especialista en Medicina del Trabajo.

- Colaborará con las demás direcciones para la implantación de dichas medidas.
- Autorizará la intervención del Técnico Externo especialista en psicosocial.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, las medidas preventivas adoptadas y las consecuencias que deriven del informe final.
- La Dirección de Organización , RR.HH. y SS.GG., una vez recibida del CISSL el informe positivo de la falsa denuncia, tomará las medidas oportunas.

c. DIRECCIONES, JEFATURAS, MANDOS INTERMEDIOS.-

- Colaborar con la Dirección de Organización y RR.HH, Servicio de Prevención Mancomunado y Delegados de Prevención, en toda la difusión de este Protocolo.
- Solicitar ayuda técnica especializada cuando proceda, mediante el comunicado de riesgo psicosocial.
- Implantación de las medidas preventivas cautelares temporales o definitivas derivadas de la investigación que sean de su área de competencia.Seguimiento y control de la eficacia de las medidas.

d. TECNICO SUPERIOR EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.-

- Atender los comunicados de riesgo psicosocial que se registren y que procedan de la presunta víctima o por cualquier personal que tengan asignadas funciones y responsabilidades en materia preventiva según el vigente Plan de Prevención de la RTVA y SS.FF.
- Atender los comunicados verbales de cualquier trabajador que presencie situaciones de acoso o violencia, para lo cual aplicará las herramientas técnicas en el área de la que ha sido informado, para afrontar de forma temprana un posible riesgo psicosocial.
- Asesorar en todas las cuestiones relacionadas con el presente Procedimiento.
- Impulsar durante todo el Procedimiento las actuaciones a realizar, solicitará colaboración con todos los intervinientes en el Procedimiento, llevando a cabo la investigación, emitiendo informe al respecto según la fase del Procedimiento.
- Estimar los indicios aportados en la comunicación del riesgo psicosocial.
- Verificar todos los términos de la acusación a través de entrevistas personales de los implicados y testigos, realizar cuestionarios u otros instrumentos que puedan esclarecer la situación denunciada.
- Valorar la gravedad de la situación de acoso, emitiendo un informe donde se formulen medidas preventivas cautelares temporales para garantizar la seguridad y protección de la presunta víctima respecto al presunto acosador.
- Activar de oficio el procedimiento formal, Fase 2ª.
- Facilitar los modelos o formatos necesarios para la comunicación de riesgos psicosociales por parte del trabajador/a.
- Planificar un seguimiento periódico de las medidas preventivas implementadas emitiendo un informe de eficacia.

e. MEDICO ESPECIALISTA EN VIGILANCIA DE LA SALUD.-

- Reunirse con el Técnico Superior, para que teniendo en cuenta la anamnesis laboral de la presunta víctima emitan un informe que en caso de ser positivo, contenga medidas cautelares preventivas temporales a implantar mientras siga el procedimiento hasta su conclusión.
- De la valoración positiva de la reunión técnica junto al Técnico Superior., activarán la segunda fase del procedimiento (procedimiento formal)

f. DELEGADOS DE PREVENCIÓN, COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD.-

- Por parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral participará en cada situación de acoso un Delegado de Prevención por cada una de las Secciones Sindicales con representación en dicho Comité.
- Levantar acta sobre el informe negativo motivado por el Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser informados de aquellas medidas preventivas cautelares y temporales propuestas por el Técnico Superior. PRL y el Médico Especialista en Vigilancia de la Salud.
- El Comité Intercentros valorará la consistencia sobre si la denuncia pudiera ser falsa y si es así informar a la Dirección de Organización de RR.HH. y SS.GG.
- Recibirá información del contenido del expediente, con un informe que contenga las personas implicadas, los hechos y circunstancias y las medidas finales adoptadas, preservando en todo momento de aquellos datos susceptibles al derecho de la protección a su intimidad, y aquellos otros protegidos en la Ley de Protección de Datos.

g. TRABAJADOR/A.-

- Podrán activar el Protocolo mediante el comunicado de riesgo psicosocial cuando observen situaciones de acoso moral contra él y los/as compañeros/as.

9. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.

El objetivo principal es evitar los casos de acoso moral, por ello, resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto la Dirección en colaboración con la representación de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de la RTVA.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, tablón de anuncios.

Además, las parte firmantes procederán a preparar una guía destinada a todos los/as trabajadores/as de RTVA y SS.FF. sobre el presente protocolo así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con el comunicado de riesgo.

El presente protocolo se distribuirá y deberá entregarse y poner a disposición de:

- Dirección de la Empresa.
- Direcciones, Jefaturas, Mandos, Coordinadores, etc.
- Responsables de áreas (editores, co- editores, etc.).
- Servicio de Prevención Mancomunado. Técnico Responsable.
- Delegados de Prevención.
- Todos los trabajadores/as de la Empresa.

La Prevención es integrada y por tanto como se recoge en el vigente Plan de Prevención, todos tenemos asignadas funciones y responsabilidades en materia preventiva.

COMUNICADO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1 SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> PERSONA AFECTADA	<input type="checkbox"/> DELEGADO/A DE PREVENCIÓN.
<input type="checkbox"/> TRABAJADOR	<input type="checkbox"/> ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.
<input type="checkbox"/> MANDO INTERMEDIO/RESPONSABLE DEL DPTO.	<input type="checkbox"/> UNIDAD BÁSICA SANITARIA

2 TIPO DE RIESGO	
<input type="checkbox"/> ACOSO MORAL O MOBBING	<input type="checkbox"/> CONFLICTO INTERPERSONAL
<input type="checkbox"/> VIOLENCIA Y AGRESIONES	<input type="checkbox"/> ABUSO DE PODER
	<input type="checkbox"/> OTROS.

3.1 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA		
PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:
DNI:	TELÉFONO/S:	CORREO ELECTRÓNICO:

3.2 DATOS PROFESIONALES	
CENTRO DE TRABAJO / DIRECCIÓN / DEPARTAMENTO:	PUESTO DE TRABAJO:
GRUPO PROF./ NIVEL:	ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

4 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

5 DOCUMENTACIÓN ANEXA
<input type="checkbox"/> NO
<input type="checkbox"/> SI (Especificar):
<small>En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas.</small>

6 SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, de la Agencia Pública de la RTVA y empresas mercantiles Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.
En _____ a _____ de _____ de 201__
LA PERSONA SOLICITANTE
Fdo.:

AL TÉCNICO SUPERIOR PRL. ESPECIALISTA PSICOSOCIOLOGÍA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

ANEXO.-II. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por una parte el trabajador/a D^o. / D^a.

Mayor de edad, con N.I.F.

Con la categoría profesional de:

Y por otra parte, el Técnico Superior P.R.L. (S.P.M.), responsable de la elaboración del Informe/Expediente según el presente Protocolo, D^o. / D^a.

Conforme al procedimiento de actuación en los casos de riesgo psicosocial:

ACUERDAN.

Que según lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1.999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo de actuación contra el acoso moral en la RTVA y SS.FF., EL/LA TRABAJADOR/A:

___ SI ___ NO

CONSIENTE.

Para que el/la Técnico Superior P.R.L. (S.P.M.) responsable traslade, cuando proceda durante el desarrollo del procedimiento, una copia del Informe/Expediente resultante de las actuaciones al presunto/a acosador/a, a los Delegados de Prevención/Comité de Seguridad y Salud, al Director de Organización de RR.HH. Y SS.GG. y al Técnico Externo especialista en psicosocial.

El/la Técnico Superior P.R.L. (S.P.M.) responsable manifiesta que en la utilización de los datos facilitados por el/la trabajador/a respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____ a _____ de _____ 2.

Fdo.

Trabajador/a

Fdo.

Técnico Superior P.R.L. (S.P.M.).

