

3. Otras disposiciones

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2014, de la Presidencia de la Cámara de Cuentas de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Acuerdo adoptado en fecha 22 de julio de 2014, del Pleno, y como Anexo el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Cámara de Cuentas de Andalucía.

En virtud de las facultades que me vienen atribuidas por el artículo 21 de la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, y del acuerdo adoptado por el Pleno de esta Institución, en la sesión celebrada el día 22 de julio de 2014,

R E S U E L V O

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del Acuerdo adoptado en fecha de 22 de julio de 2014 del Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía y como Anexo el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Sevilla, 23 de septiembre de 2014.- El Presidente, Antonio M. López Hernández.

ACUERDO DEL PLENO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE 22 DE JULIO DE 2014

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 22 de julio de 2014, por unanimidad de los asistentes, aprobó el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Cámara de Cuentas de Andalucía.

A N E X O

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

1. PRINCIPIOS GENERALES

Con objeto de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, así como un entorno de trabajo exento de todo tipo de acoso en el que se respete la intimidad de las personas, por medio del presente, se aprueba el Protocolo de actuación para su efectiva aplicación en la Cámara de Cuentas de Andalucía, con el objeto de establecer un procedimiento que permita una solución rápida de las quejas relativas al acoso laboral, y dotado de las máximas garantías de imparcialidad y confidencialidad.

Los principios que inspiran el presente protocolo son:

- a) El del respeto al derecho al honor y dignidad de las personas.
- b) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, con plena salvaguarda del derecho a la intimidad de los empleados públicos implicados.
- c) El necesario respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones recogidas en este Protocolo, serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la Cámara, así como, en su caso, al colectivo de becarios, personal en formación y personal contratado en prácticas, vinculados a la Institución, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

Igualmente se aplicará a cualquier persona de empresa externa que desarrolle su trabajo en la Cámara y que considere que ha sido objeto de acciones que queden encuadradas dentro de la definición de acoso, mientras permanezcan vinculadas a la Cámara y durante el mes siguiente a la finalización de dicha vinculación.

3. DEFINICIONES

3.1. La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

- a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a permisos y actividades de formación.
- c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Institución.

3.2. Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- a) Que carezca de razón y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos que en la definición anterior.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.2.1. Inicio.

El procedimiento se inicia mediante la presentación de un escrito dirigido al Presidente de la Cámara de Cuentas de Andalucía por la persona denunciante, según modelos adjuntos a este Protocolo. No obstante, puede ser igualmente presentado por la representación de los trabajadores siempre que se acredite el consentimiento de la persona denunciante.

El escrito de queja deberá contener, al menos, los siguientes datos (ver Anexos):

1. Nombre y apellidos de la persona denunciante y, en caso de no ser esta quien presente el escrito, deberá constar igualmente el nombre de la persona que presuntamente sufre la situación de acoso. En esta segunda situación deberá acreditarse la condición de representante de los trabajadores de quien presenta el escrito así como el consentimiento expreso de la persona denunciante.
2. Nombre y apellidos de la persona denunciada.
3. Hechos y acciones en los que se concreta la queja.
4. Firma de la persona denunciante o de la persona que presenta la queja.

4.2.2. Tramitación.

Presentada la queja, el Presidente o persona en quien delegue, en el plazo de 7 días naturales desde la aceptación a trámite del escrito de queja, procederá al nombramiento de los componentes de la Comisión, que estará formada de la siguiente forma: un Presidente y dos vocales. Podrán asistir a dichas comisiones dos representantes del personal.

4.2.3. Actuación de la Comisión.

La Comisión que habrá recibido el expediente correspondiente, procederá a su inmediato estudio, dando audiencia a los actores separadamente.

Si lo estimase necesario, podrá requerir la intervención de una asesoría externa y ajena a la Cámara, cuyos costes serán a cargo de la Cámara. Asimismo, la Comisión podrá practicar pruebas, reclamar documentación o realizar las entrevistas que considere pertinentes para el correcto desempeño de su función.

Al término de dichas actuaciones, la Comisión deberá elevar al Presidente de la Cámara de Cuentas, un informe en el plazo de 60 días naturales desde su constitución, pronunciándose sobre la existencia o no de acoso, así como sobre posibles medidas que pueden ser adoptadas al efecto.

4.2.3. Resolución.

En el plazo de los 10 días siguientes, el Presidente visto el informe de la Comisión, dictará Resolución, comunicándola a las partes, así como al Órgano encargado de adoptar las medidas establecidas en la misma, en la que podrá:

- a) Declarar la existencia de una situación de acoso, acordando el inicio de procedimiento disciplinario, así como cuantas medidas correctoras considere necesarias para mejorar la situación existente.
- b) Declarar la inexistencia de una situación de acoso, procediendo al archivo del expediente, sin más actuaciones.
- c) Declarar la inexistencia de una situación de acoso, acordando el inicio de procedimiento disciplinario si se detecta la existencia de otra falta distinta al acoso
- d) Declarar la inexistencia de una situación de acoso, adoptando medidas en orden al restablecimiento de la situación laboral en el caso de conflictos interpersonales.

5. ASPECTOS GENERALES

5.1. La Cámara podrá adoptar las medidas que considere oportunas en el caso que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento.

5.2. Todas las personas que pertenezcan a la Cámara, independientemente de su vinculación jurídica, estarán obligadas a colaborar en la investigación y a guardar la debida confidencialidad.

5.3. La vulneración de lo acordado en la Resolución del Presidente de la Cámara de Cuentas que ponga fin al procedimiento, podrá ser sancionado con las medidas disciplinarias que se consideren apropiadas.

La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente determinará la suspensión inmediata de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente Protocolo.

5.4. Para la investigación de los hechos, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental o testifical sean necesarias, garantizando una total igualdad de trato entre las partes implicadas así como el derecho a la defensa.

5.5. La Cámara de Cuentas de Andalucía se asegurará de la divulgación del presente Protocolo, e incluirá en el plan de formación de la Institución, cursos en esta materia para el personal que pueda ser designado como mediador, que contenga información legal, habilidades sociales y procedimientos de actuación entre otros, para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan.

ANEXO I

ESCRITO DE QUEJA

Datos de la persona que presenta el escrito: (En caso de no coincidir con la persona que supuestamente sufre la situación de acoso se deberá acompañar el escrito por una acreditación de la condición de representante de los trabajadores, fotocopia del DNI y un consentimiento de la persona denunciante.)

NOMBRE Y APELLIDOS:	
DNI:	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:	
TELÉFONO:	DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:

Datos de la persona que manifiesta sufrir una situación de acoso: (No rellenar en caso de coincidir con la persona que presenta el escrito.)

NOMBRE Y APELLIDOS:	
DNI:	
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:	
TELÉFONO:	DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:

Documentación anexa:

- No.
- Sí (especificar).

REGISTRO DE ENTREGA:

Fecha:

Firma de la persona que presenta la queja.

ANEXO II

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
(Esta página se puede entregar en sobre cerrado)

Datos de las personas denunciadas:

NOMBRE Y APELLIDOS:
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:
NOMBRE Y APELLIDOS:
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:
NOMBRE Y APELLIDOS:
DEPARTAMENTO O SERVICIO AL QUE PERTENECE:
Realice una descripción detallada de los hechos ocurridos que piense que pueden ser consideradas como una situación de acoso. Incluya las fechas en las que ha tenido lugar.
DATOS DE LOS TESTIGOS (si los hubiere)
¿Ha iniciado alguna acción legal en sede Administrativa o Judicial en relación a estos hechos?

En, a de de 20.....

Fdo.: Persona que presenta la queja: