

PSL 10. Protocolo para la Prevención y gestión del ACOSO psicológico en el ámbito laboral del personal docente

(En aplicación de Resolución de 12 de noviembre de 2018 de la Consejería de Hacienda y Sector Público, y del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración del Principado de Asturias aprobado por Resolución de 21 de mayo de 2015)

OBJETO Y ALCANCE

El presente Protocolo tiene por objeto el desarrollo del “Procedimiento para la Prevención y gestión del Acoso psicológico en el trabajo” PRO-36-A del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias. Este Protocolo viene a concretar las actuaciones a realizar, en materia de prevención de riesgos laborales, ante posibles situaciones de acoso laboral (acoso psicológico o mobbing) en el ámbito de trabajo del personal docente en centros educativos.

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL (ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING)

Tal y como se destaca en la Resolución de referencia, se entiende por acoso laboral (acoso psicológico o mobbing): *“la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras/a que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”* (INSST).

Para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o mobbing, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se expresan en esta definición.

A título orientativo, son conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Trato vejatorio:
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
 - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

En cambio, siguiendo la normativa de referencia, algunas conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones) serían:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada a realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones que no contengan descalificaciones personales por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO

La Resolución de 12 de noviembre de 2018, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, parte del principio de “tolerancia cero” ante situaciones de acoso laboral, que en el ámbito de los centros docentes deberá formar parte de la cultura organizativa del centro:

- Garantizando que todos los trabajadores y las trabajadoras puedan disfrutar de un entorno laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada.
- Rechazando todo tipo de conductas de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la persona acosada o acosadora o el rango jerárquico que ostente.
- Articulando expresamente en todos los centros una estrategia colectiva de rechazo y compromiso de actuación ante la presencia de manifestaciones de acoso laboral, indicando

claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.

Se hace necesaria, también, una gestión eficaz de conflictos. En el origen del acoso laboral se encuentran en muchas ocasiones situaciones iniciales de conflicto, desencuentros y diferencias de cualquier naturaleza. Todos los centros tienen a su disposición dentro de la Intranet Educastur/Documentos/Salud Laboral Docente un protocolo específico (PSL8) para la prevención y gestión de conflictos interpersonales en el trabajo, con el procedimiento de actuación para el control de este tipo de riesgos.

En dicho protocolo de gestión de conflictos se destaca la importancia de la mediación y se establece un procedimiento al respecto que deberá ofrecerse a los implicados, como posible vía de solución positiva al conflicto, siempre que las características del conflicto, la evolución del mismo y el estado emocional de los trabajadores no lo desaconseje.

La información y la formación en esta materia son otro aspecto clave para la prevención del riesgo. El IAAP, órgano encargado de la formación de todos los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, contiene en su oferta de formación permanente acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales y a la promoción de la salud, entre las que se encuentran acciones formativas para la prevención del acoso laboral en los centros de trabajo.

Asimismo, a través del coordinador de formación en el centro educativo, deben organizarse acciones de formación específicas con el Centro del Profesorado y Recursos de referencia en materia de prevención de riesgos psicosociales, enfocadas a conocer tanto las causas del mobbing y sus efectos sobre la salud como medidas preventivas concretas, a través de: la gestión y resolución de conflictos, la comunicación asertiva, el liderazgo compartido o el trabajo colaborativo en los centros.

A este respecto, el área de Salud Laboral, dentro de la Dirección General de Personal Docente, realiza una labor de asesoramiento y apoyo a todo el profesorado y a las direcciones de los centros en materia de prevención de riesgos laborales, incluida la prevención del riesgo de mobbing o acoso laboral, en coordinación con otros departamentos de la Consejería de Educación y Cultura, como: la Secretaría General Técnica, con funciones de asistencia y apoyo jurídico en esta materia, y el Servicio de Inspección Educativa, que realiza la supervisión y control del funcionamiento de los centros, de la práctica docente y de la función directiva, colaborando en su mejora continua.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias (SPRLPA), órgano dependiente de la Consejería de Hacienda y Sector Público, le corresponde, entre otras funciones, el asesoramiento técnico, las evaluaciones de riesgos y la propuesta de las medidas preventivas que deban aplicarse para la prevención de riesgos psicosociales, incluido el acoso laboral, en los centros.

Finalmente, el área médica del SPRLPA, realiza funciones de vigilancia de la salud que contribuyen a garantizar la prevención, el control y el seguimiento de la situación de los trabajadores y trabajadoras que pudieran estar expuestos a cualquier factor de riesgo en sus puestos de trabajo.

Si a pesar de estos recursos de prevención y control, se produjera una posible situación de riesgo, se seguirá el siguiente procedimiento para la prevención y gestión del posible caso de acoso laboral en el centro, siguiendo las directrices establecidas en la Resolución de referencia.

DESARROLLO DE ACTUACIONES

Cualquier docente que considere sentirse afectado o afectada por una posible situación de acoso laboral en su centro de trabajo, deberá comunicarlo por escrito para que desde la organización se activen los mecanismos necesarios para la gestión y control de dicha situación.

Las vías que formalmente se establecen para realizar dicha comunicación son las siguientes:

1. El/la docente afectado/a por una posible situación de acoso laboral lo comunicará a la persona responsable del centro para que ésta dé traslado de la misma al área de Salud Laboral de la Dirección General de Personal Docente, a través del PSL1 (Protocolo de Salud Laboral para la solicitud de evaluación de riesgos laborales y notificación de deficiencias en materia preventiva) disponible en Intranet Educastur/Documentos/Salud Laboral Docente. La Dirección del centro también podrá comunicar directamente, a través del PSL1, cualquier situación de posible acoso laboral que esté afectando al personal docente en el centro. La Dirección del centro deberá adjuntar informe sobre los antecedentes, hechos y posibles actuaciones realizadas, a efectos de la correspondiente Evaluación del riesgo en el Servicio de Prevención y las actuaciones técnico preventivas que pudiera necesitar el/la docente.
2. Cuando la posible situación de acoso laboral surgiera entre el/la docente y la persona responsable del centro, cualquiera de las partes podrá comunicar la situación al área de Salud Laboral de la Dirección General de Personal Docente, a través del Modelo de Comunicación que figura en el Anexo I de este protocolo. En este caso, el área de Salud Laboral remitirá la comunicación del/a trabajador/a al Servicio de Inspección Educativa para que pueda informar sobre los antecedentes, hechos y posibles actuaciones realizadas, a efectos de la correspondiente Evaluación del riesgo en el Servicio de Prevención y las actuaciones técnico preventivas que pudiera requerir la situación.

Siempre que las medidas adoptadas no hayan resultado efectivas para prevenir o controlar situaciones de riesgo, desde el área de Salud Laboral, se solicitará la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias (SPRLPA) informando de ello a las partes directamente implicadas.

El SPRLPA evaluará la comunicación por posible acoso laboral, conforme a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y las guías técnicas de actuación en esta materia, identificando los factores de riesgo implicados así como las posibles formas de expresión del acoso y propondrá las medidas preventivas correspondientes mediante la elaboración de un informe técnico.

El SPRLPA podrá recabar información de otras personas y órganos interesados o implicados, cuando sea precisa para la evaluación, prevención y control del riesgo.

Procederá el archivo de la comunicación de riesgo, sin perjuicio de la propuesta y adopción de medidas de control y seguimiento para proteger la salud de los trabajadores/as:

- Por desistimiento de la persona demandante.
- Por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Por actuaciones previas que pudieran dar por resuelta la posible situación de riesgo.

Cuando del informe emitido por el SPRLPA se concluyera que se trata de un conflicto interpersonal se aplicará lo contemplado en el PSL8 - Protocolo de Salud Laboral para la prevención y gestión de conflictos interpersonales en el ámbito laboral del personal docente.

Si del informe técnico se concluye que presumiblemente podrían existir indicios de acoso pero estos no ha sido posible confirmarlos, se propondrán medidas de control y seguimiento para proteger la salud del personal docente afectado. Los responsables de los centros, la Secretaría General Técnica y el Servicio de Inspección Educativa, serán los encargados de la aplicación de dichas medidas y de cuantas otras estimen necesarias.

Si se confirmara la existencia de indicios de acoso laboral, se dará traslado del informe técnico del SPRLPA a la Secretaría General Técnica y al Servicio de Inspección Educativa, para el asesoramiento y apoyo jurídico necesario, así como para las actuaciones de carácter corrector y/o disciplinario que pudieran proceder.

Las denuncias infundadas o fundamentadas en falso testimonio o en actos de mala fe podrán ser causa de incoación de expediente disciplinario.

La situación de acoso puede cesar como resultado de las medidas adoptadas (preventivas, organizativas, administrativas, etc...), o bien por circunstancias sobrevenidas (laborales y/o personales).

La Secretaría General Técnica, los responsables de los centros de trabajo y el Servicio de Inspección Educativa serán los encargados de planificar la acción preventiva y aplicar las medidas preventivas propuestas para controlar y/o evitar las posibles situaciones de riesgo.

Los responsables de los centros de trabajo y el Servicio de Inspección Educativa, cuando la posible situación de riesgo surgiera entre personal docente y la persona responsable del centro, comunicarán las medidas preventivas aplicadas al área de Salud Laboral que informará por escrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias del seguimiento y eficacia de las mismas.

RESPONSABILIDADES

Siguiendo el procedimiento de referencia, aprobado por la Resolución de 12 de noviembre de 2018 “Procedimiento para la Prevención y gestión del Acoso psicológico en el trabajo” PRO-36-A del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias, se pueden concretar las siguientes responsabilidades:

- Trabajadores

Cualquier docente que se vea implicado en una situación de acoso laboral deberá comunicarlo por escrito al responsable de su centro de trabajo, salvo en los casos que esté implicado directamente el responsable del centro de trabajo, que se comunicará directamente al área de Salud Laboral del Servicio de Gestión Administrativa y Relaciones Laborales o al Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

- Responsable del centro de trabajo

El responsable del centro de trabajo deberá asumir la gestión de los conflictos surgidos entre los trabajadores a cargo mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para tratar de desactivarlos y con ello proteger la salud de los trabajadores.

El responsable del centro deberá dejar constancia por escrito de todas aquellas actuaciones y medidas llevadas a cabo por el centro para el control de la situación de riesgo y remitir la planificación y aplicación de las medidas preventivas en el centro al SPRLPA.

El responsable del centro deberá informar al área de Salud Laboral cuando éste no haya sido posible controlarlo desde el propio centro.

Si el responsable del centro de trabajo estuviera implicado directamente en la situación de acoso laboral lo comunicará al área de Salud Laboral y al Servicio de Inspección Educativa.

- Secretaría General Técnica, área de Salud Laboral y Servicio de Inspección Educativa

Se encargarán de valorar las vías de actuación más adecuadas para abordar el acoso laboral existente y de adoptar las medidas dirigidas al control y desactivación de la situación de riesgo.

Solicitarán la actuación del SPRLPA para una valoración técnica especializada del acoso laboral siempre que sea necesario y acompañando a la solicitud las actuaciones realizadas según lo establecido en este procedimiento.

Se encargarán de gestionar la designación de la figura de mediación cuando sea necesario activar esta vía de resolución.

Elaborarán un documento en el que se incluyan todas las actuaciones llevadas a cabo en la gestión de la situación del supuesto acoso laboral.

Serán los encargados de dar traslado al centro de trabajo que corresponda y al personal docente implicado los Informes técnicos de valoración efectuados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, velando por la aplicación de las medidas preventivas o correctoras que de él se deriven.

Deberán informar a las personas trabajadoras implicadas en la situación de posible acoso laboral de las actuaciones que hayan realizado.

Deberán informar al SPRLPA del seguimiento de las medidas aplicadas así como de la eficacia de las mismas para el control y prevención de situaciones de acoso laboral.

Deberán mantener informado al Comité de Seguridad y Salud del estado de la situación de riesgo así como de la aplicación de las medidas preventivas.

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias

El SPRLPA se encargará de realizar una evaluación técnica especializada de las situaciones de posible acoso laboral que le sean remitidas así como del asesoramiento técnico necesario en la propuesta y aplicación de las medidas preventivas que sean necesarias para controlar y/o eliminar el riesgo.

- Comité de Seguridad y Salud

De acuerdo con la Resolución de referencia, de 12 de noviembre de 2018, el Comité de Seguridad y Salud podrá solicitar la actuación del SPRLPA así como participar en la propuesta y aplicación de medidas para el control del riesgo.

REFERENCIAS NORMATIVAS Y TÉCNICAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- Resolución de 21 de mayo de 2015, de la Consejería de hacienda y Sector Público, por la que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos mancomunados.
- Resolución de 12 de noviembre de 2018, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, por la que se aprueba el procedimiento de trabajo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales PRO-36-A Procedimiento para la prevención y gestión del acoso psicológico en el trabajo.
- Criterio Técnico DGITSS Nº 69/2009: Acoso y violencia en el trabajo.
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo-definición. INSST

ANEXO

- Modelo de Comunicación de posible situación de riesgo psicosocial por Acoso psicológico en el trabajo

A/A Servicio de Gestión Administrativa y Relaciones Laborales (área de Salud Laboral)

D.G. de Personal Docente - Consejería de Educación y Cultura

Plaza de España, 5 - 33007 Oviedo

Email: saludlaboral.docente@educastur.org

Comunicación de posible situación de riesgo psicosocial por Acoso psicológico en el trabajo		Fecha		
Datos del/la docente				
Nombre y apellidos			D.N.I	
Teléfono de contacto		Email		
Domicilio				
	Localidad		Código Postal	
Centro educativo			Puesto de trabajo	
Teléfono del centro		Email del centro		
Ubicación del centro				
	Localidad		Código Postal	
Descripción de la posible situación de riesgo:				
Documentación Anexa:	No	Sí (especificar):		
<p>Esta solicitud será remitida al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias para su evaluación y para las actuaciones técnico preventivas que procedan, de acuerdo con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En caso de posible acoso o conflicto con la Dirección del centro, la persona afectada consiente la comunicación al Servicio de Inspección Educativa para que pueda informar sobre posibles antecedentes, hechos y actuaciones realizadas.</p>				
<p>En _____, ____ de _____ de 20 __</p> <p>Firma del/la docente</p>				