

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Universidades, Empresa e Investigación  
Universidad de Murcia

**11733 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-402/2012), de 19 de julio, por la que se ordena la publicación del reglamento por el que se aprueba el protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso.**

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia en sesión celebrada el día 6 de julio de 2012, este Rectorado, en uso de las competencias reconocidas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, modificada parcialmente por Ley Orgánica 4/2007, resuelve ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del "Reglamento por el que se aprueba el Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso" cuyo texto se recoge en anexo a esta Resolución.

Murcia, 19 de julio de 2012.—El Rector, José Antonio Cobacho Gómez.

**Reglamento por el que se aprueba el Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso**

La diversidad de quienes integran la comunidad universitaria y la complejidad de las relaciones personales que en ella concurren, ya se trate de personal docente e investigador (PDI) o de personal de administración y servicios (PAS), hacen necesario establecer un mecanismo de actuación en el caso de que surjan conflictos interpersonales que propicie la mediación y evite el enraizamiento de situaciones que, de persistir, podrían perturbar la prestación del servicio público o afectar a los derechos de las personas. Tal es la primera finalidad del protocolo que se aprueba.

El protocolo tiene el objetivo de contribuir a la creación de un mejor clima laboral y profesional, si bien no pretende sustituir a los procedimientos legalmente establecidos para tratar las situaciones en las que pudiera haberse incurrido en falta disciplinaria o en ilícito penal.

Por otra parte, sin perjuicio de la tipificación del acoso en sus diversas manifestaciones en el Código Penal, en el ámbito disciplinario, en el ordenamiento laboral y en materia de infracciones y sanciones en el orden social, así como de las acciones procedentes en cada caso, conviene que la Universidad de Murcia reflexione acerca de cómo se puede y debe actuar en su seno para prevenir y afrontar eventuales situaciones de acoso. A tal fin, se plantea un plan de prevención del acoso que sirva para gestionar el análisis necesariamente sosegado y participativo previo a la adopción de las medidas oportunas y prácticas que requiera cada supuesto.

En todo caso, hay medidas de carácter accesorio o complementario de la potestad disciplinaria que sí puede ya articular la Universidad de Murcia para prevenir y atajar situaciones de eventual ilicitud en las que se pudiera producir acoso. A tal efecto, el protocolo previene ciertas medidas a impulsar y a desarrollar de oficio.

Es, además, referencia adecuada en esta materia el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, cuyas previsiones se han tomado en consideración y convendrá tener presentes en la aplicación de este reglamento.

El presente reglamento se dicta al amparo de la potestad de autoorganización y de gestión de los propios recursos humanos, comprendida en el concepto de autonomía universitaria con arreglo al artículo 2.2.e de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En su virtud, a propuesta del Rector, el Consejo de Gobierno, en sesión de 6 de julio de 2012 y previa deliberación, ha dispuesto aprobar el presente reglamento, a cuyo tenor:

**Artículo único.-** Aprobación

Se aprueba el Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso.

**Disposición final única.-** Entrada en vigor

El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso**

**Artículo 1.-** Objeto

Es objeto de este protocolo:

- a) Establecer un procedimiento de mediación para la resolución de conflictos interpersonales.
- b) Disponer los principios generales de planificación a los que habrá de acomodarse la actuación de la Universidad de Murcia en relación con la prevención del acoso.
- c) Articular medidas de carácter accesorio y complementario a adoptar de oficio en el supuesto de expedientes disciplinarios en materia de acoso.

**Artículo 2.-** Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación a las empleadas y a los empleados públicos de la Universidad de Murcia y a los becarios y becarias que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de aquella.

**Artículo 3.-** Principios generales

1. Toda persona tiene derecho al trabajo y a la salud, a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respeten su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo ser sometida, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. En consecuencia, toda persona comprendida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá ejercer las

acciones que considere oportunas si estima hallarse involucrada en situaciones de conflicto interpersonal o de presunto acoso.

2. En particular, la Universidad de Murcia garantiza el derecho a invocar la mediación prevista en el presente protocolo, así como, en su caso, a denunciar las eventuales situaciones de ilicitud por razón de acoso, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

#### **Artículo 4.- Definiciones**

A los efectos de este protocolo, se atenderá a los siguientes conceptos:

a) Se entiende por conflicto interpersonal la situación de enfrentamiento o de desentendimiento laboral entre personas pertenecientes a los colectivos indicados en el artículo 2, por ser sujetos de una relación en que pueden encontrarse con intereses contrapuestos y que no trasciende el ámbito del incumplimiento de las obligaciones profesionales o laborales ni implica la eventual concurrencia de ilícito penal o disciplinario.

b) Se entiende por mediación la actividad que consiste en el intento de composición realizado por persona aceptada por todas las partes implicadas en una situación de conflicto interpersonal; que se desenvuelve mediante las actuaciones necesarias para ayudar a las personas afectadas comprendan el origen de sus diferencias, sus causas y consecuencias; y que se produce con el objetivo de intentar una solución a la desavenencia, procurando que los interesados confronten sus respectivas visiones del conflicto y alcancen voluntariamente un acuerdo. La mediación podrá incluir la formulación de recomendaciones y, si las partes consienten, de propuesta de acuerdo entre los interesados (conciliación). Se excluye expresamente del concepto de mediación cualquier fórmula arbitral.

c) El concepto de acoso será, en cada caso, el que resulte de las disposiciones legales habilitadas para su tipificación como infracción penal o disciplinaria.

#### **Artículo 5.- Mediación en caso de conflictos interpersonales**

1. Para la resolución de conflictos interpersonales se establece un sistema de mediación, fundado en los principios de voluntariedad; confidencialidad; celeridad y antiformalismo; imparcialidad o neutralidad y adecuada cualificación técnica de quien actúe como mediador; y subordinación respecto de los procedimientos disciplinarios a los que pudieran dar lugar las conductas de referencia.

2. Sin perjuicio de la intervención de la Defensora o del Defensor del Universitario para actividades de mediación, ya sea a petición de parte o del Rector o Rectora, para la gestión del sistema de mediación se constituirá la Comisión de Resolución de Conflictos, integrada por:

a) El o la Gerente, que la presidirá.

b) La Directora o el Director de la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

c) El Coordinador o la Coordinadora de Prevención o en su defecto un miembro del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

d) La Jefa o Jefe de la Inspección de Servicios.

e) Tres vocales en representación de la parte social, de acuerdo con lo establecido en el artículo segundo de las normas de funcionamiento de la Mesa de Negociación de la Universidad de Murcia, a propuesta conjunta de las organizaciones sindicales.

f) Un letrado o una letrada de la Asesoría Jurídica, que actuará como secretario o secretaria, con voz y sin voto.

3. La Comisión de Resolución de Conflictos velará por la salvaguarda de los principios indicados en el apartado 1 y, en particular, por la adecuada cualificación técnica de quien ejerza la mediación y por la ausencia de demoras injustificadas en la atención del supuesto, a cuyo efecto la Comisión señalará un plazo máximo orientativo de resolución del procedimiento.

#### **Artículo 6.- Inicio del procedimiento de mediación**

1. Cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación señalado en el artículo 2.1 que estime hallarse inmersa en una situación de conflicto interpersonal podrá ponerla en conocimiento directo del Rector o Rectora por medio de un escrito en el que se exponga sucintamente el supuesto y se interese la aplicación de la mediación para la resolución de conflictos interpersonales.

2. Alternativamente, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que considere estar afectada por una situación de conflicto interpersonal podrá dirigirse al Rector o Rectora para la puesta en marcha del procedimiento al que se refiere este Protocolo, por conducto de los órganos que a continuación se indican y que habrán de dar inmediata cuenta al Rector o Rectora:

- a) Superior jerárquico o, cuando así sea aconsejable, el siguiente que corresponda en la línea jerárquica.
- b) Directora o Director del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Responsables de las secciones sindicales.
- d) Gerente.
- e) Secretario o Secretaria General
- f) Vicerrectores o vicerrectoras competentes en materia de profesorado e investigación.
- g) Delegados o delegadas de prevención.
- h) Directora o Director de la Unidad para la Igualdad de Hombres y Mujeres

3. El Rector o Rectora dará traslado del escrito a la Inspección de Servicios, que, en un plazo no superior a treinta días, informará sobre la eventual existencia de indicios de falta disciplinaria o ilícito penal. De no concurrir indicio de ilicitud, el Rector o Rectora dará traslado del escrito a la Comisión de Resolución de Conflictos o denegará la aplicación del sistema de mediación y procederá con arreglo a derecho.

#### **Artículo 7.- Desarrollo del procedimiento de mediación**

1. Recibido el escrito, la Comisión de Resolución de Conflictos analizará el caso, recabará la conformidad de las partes implicadas, si fuera preciso por no constar en el escrito inicial, y, en su caso, solicitará a las personas interesadas una ampliación del supuesto de hecho. En función de sus características, formulará propuesta de designación de mediador o mediadora, que será comunicada a las personas interesadas.

2. La aplicación del procedimiento de mediación, incluida la designación de mediador o mediadora, deberá ser aceptada por todas las personas implicadas. El Rector o la Rectora realizará la designación de mediador o mediadora a propuesta de quien presida la Comisión de Resolución de Conflictos.

3. Podrá ser mediador o mediadora cualquier persona que preste servicios retribuidos por cuenta ajena a favor de la Universidad de Murcia y que cuente con la formación técnica que determine al efecto la Comisión de Resolución de Conflictos. Su función será voluntaria y no retribuida, si bien la Gerencia podrá disponer la compensación horaria que proceda y, si ha lugar en derecho, la pertinente mención en el expediente personal.

4. La Inspección de Servicios y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales prestarán soporte técnico y administrativo al mediador o mediadora, que realizará su función con la celeridad posible, con arreglo a los principios señalados en el artículo 3.1.

5. Si en cualquier momento del procedimiento de mediación se estimara que los hechos pudieran ser constitutivos de falta disciplinaria o penal, quien ejerza la mediación suspenderá sus funciones y lo pondrá en inmediato conocimiento del Rector o Rectora, por conducto de la Inspección de Servicios.

6. Todas las comunicaciones a las que dé lugar el procedimiento de mediación se realizarán a través de las cuentas de correo electrónico corporativo de las personas implicadas, cuyo acceso se verifica mediante clave concertada, quedando expresamente prohibido el reenvío a terceras personas.

#### **Artículo 8.- Finalización del procedimiento de mediación**

1. Finalizada su labor, el mediador o mediadora dará cuenta a la Comisión de Resolución de Conflictos, sirviéndose de informe sucinto en el que expresará el resultado de la mediación, los particulares del acuerdo alcanzado que no afecten a la intimidad de las personas interesadas y, en su caso, las recomendaciones y medidas organizativas que estime oportuno proponer, aun en el supuesto de que la mediación no hubiera sido exitosa.

2. La Comisión de Resolución de Conflictos analizará el informe y, si lo estima procedente, propondrá al Rector o Rectora la adopción de las medidas organizativas o de otra índole que considere adecuadas para la mejor resolución del conflicto, procurando, en cuanto sea conforme a derecho, atender las recomendaciones incluidas en el informe o el acuerdo de las partes.

3. El acuerdo en su caso resultante de la mediación quedará reflejado documentalmente mediante escrito suscrito por el mediador o mediadora y por las partes implicadas, que será entregado a la Comisión de Resolución de Conflictos y quedará bajo su custodia.

4. La Comisión de Resolución de Conflictos formulará un informe anual referido a la aplicación del sistema de resolución de conflictos interpersonales, que elevará al Rector o Rectora, quien informará, a su vez, al Consejo de Gobierno.

#### **Artículo 9.- Plan de prevención del acoso**

1. En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de este protocolo, el director o directora del Servicio de Prevención presentará al Rector o Rectora, por conducto de la Gerencia, un plan de prevención de riesgos psicosociales en la Universidad de Murcia, con especial atención a la prevención de conflictos interpersonales y del acoso, para su aprobación, si procede, por el Consejo de Gobierno.

2. Para la formulación y seguimiento de dicho plan, el o la Gerente dispondrá la creación de un grupo de trabajo.

3. El plan de prevención del acoso atenderá a las exigencias de normativa de prevención de riesgos laborales y dispondrá medidas de prevención, con especial incidencia en la formación; de detección en tiempo oportuno; de atención a las personas que pudieran padecer acoso de cualquier índole; de averiguación de los hechos con anterioridad a la incoación o en el curso de expedientes disciplinarios, previendo diligencias específicas al efecto; de remoción de las circunstancias causantes, si procede y con carácter cautelar o complementario a la actuación de la potestad disciplinaria; de colaboración con la autoridad judicial -en su caso-; y, otras que, luego del correspondiente análisis, se pudieran considerar pertinentes

4. Así mismo, las medidas que disponga el plan de prevención del acoso tomarán en consideración su aplicación a favor del alumnado de la Universidad de Murcia.

#### **Artículo 10.- Actuaciones complementarias de la potestad disciplinaria**

Sin perjuicio y en cuanto sea conciliable con la discrecionalidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria que corresponde al Rector o Rectora, en relación con eventuales situaciones de acoso se observarán las siguientes reglas de actuación:

a) Cualquier denuncia disciplinaria por razón de acoso ha de ser remitida, sin dilación, al Rector o Rectora, por conducto, en su caso, de la Inspección de Servicios, sin perjuicio de que la persona que estime padecer acoso pueda poner los hechos en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal, en el caso de que pudieran ser constitutivos de infracción penal.

b) Cualquier autoridad y empleada o empleado público de la Universidad de Murcia que tenga noticia bastante de la concurrencia de hechos susceptibles de calificar como acoso tiene el deber de ponerlos en conocimiento del Rector o Rectora por conducto, en su caso, de la Inspección de Servicios, absteniéndose de enjuiciar por sí y sin perjuicio de la facultad de accionar judicialmente de la persona eventualmente agraviada.

c) La Inspección de Servicios realizará las actuaciones de averiguación que sean viables y que se correspondan con las potestades administrativas de las que dispone la Universidad de Murcia, a cuyo fin: coordinará a los restantes servicios y unidades que guarden relación con la materia; velará por la aplicación, en lo que sea procedente, de las disposiciones de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales; y, procurará la intervención de especialistas y la práctica de las pericias adecuadas para la fijación de los hechos. Tales actuaciones se articularán, en su caso, mediante la apertura de expediente de información reservada, al amparo de lo previsto en el artículo 28 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que concluirá con informe en el que se proponga la actuación que se estime pertinente y del que se podrá prescindir si concurrieran indicios manifiestos de eventual acoso, en cuyo supuesto se procederá a la directa incoación de expediente disciplinario.

d) Sin perjuicio de otros que fueran admisibles en derecho, el Rector o Rectora realizará uno de los siguientes pronunciamientos:

1.º Declarará la inexistencia de indicios suficientes de acoso, a efectos simplemente disciplinarios, y ordenará el archivo del expediente, con independencia de las medidas que considere pertinentes adoptar para la mejora de la situación de origen. En su caso, podrá acordar que se ofrezca a las personas

implicadas la aplicación del procedimiento de mediación en materia de conflictos interpersonales, si del análisis del caso se dedujera la calificación de los hechos como conflicto interpersonal u otra situación de riesgo psicosocial diferente al acoso que, al tiempo, no fuera susceptible de tipificar como falta disciplinaria de distinta índole.

2.º Si se advierte la eventual concurrencia de otra falta disciplinaria distinta al acoso, acordará la incoación del expediente disciplinario que corresponda, con adopción, en su caso, de medidas provisionales.

3.º Si se advierte la concurrencia de indicios suficientes al efecto, ordenará la incoación de expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave de acoso, con adopción, en su caso, de las medidas cautelares o correctoras de la situación que sean procedentes y lo demás que exija la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) De concurrir indicios suficientes de infracción por razón de acoso, dará traslado al Ministerio de Fiscal de cualquier denuncia disciplinaria por acoso que le sea formulada o comunicada y de cualquier escrito o noticia que se recibiere y que pudiera concernir a hechos punibles con arreglo al ordenamiento penal, acompañando las actuaciones realizadas, en su caso, por la Inspección de Servicios.

f) De ser procedente, se incoará en todo caso expediente disciplinario no obstante la inmediata suspensión que pudiera proceder en los casos del artículo 94.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin perjuicio de la suspensión de actuaciones disciplinarias en tal supuesto, se adoptarán, de existir causa para ello, las medidas provisionales, organizativas o de otra índole que se estimen precisas y, en todo caso, las exigidas con arreglo a la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

g) Siempre que concurra indicio razonable de la existencia de ilícito disciplinario relacionado con situaciones de acoso y que no haya lugar a la suspensión de actuaciones por razón del artículo 94.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se dispondrá de oficio la práctica de los medios de prueba pericial y de cualquier otro arreglado a derecho que se hallen encaminados a averiguar la verdad de los hechos y la determinación de las eventuales responsabilidades.

h) En los expedientes disciplinarios que tengan por causa eventuales infracciones calificables como acoso se observará con el mayor rigor la aplicación de los principios de reserva y de confidencialidad, sin perjuicio de los derechos de defensa de la persona, en su caso, expedientada.

i) Las denuncias disciplinarias atinentes a infracciones que se hallen relacionadas con la salud de las personas o con conductas que sean causa de riesgos o de lesiones para la salud de las personas serán objeto de resolución preferente, basada en los principios de confidencialidad y de celeridad.

j) Para proceder, las denuncias disciplinarias deberán ir sustentadas por información razonablemente detallada. La acusación falsa podrá dar lugar, en su caso, al ejercicio de acciones disciplinarias, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales que pudieran asistir al perjudicado.

k) Junto a la sanción disciplinaria que pudiera ser procedente imponer, se procurará disponer la adopción de las medidas organizativas que conduzcan a la reparación del daño.

l) En los casos en los que así se halle justificado, se adoptarán las medidas cautelares que proceda para la inmediata cesación de la conducta en su caso punible y para la mejor atención de la persona eventualmente perjudicada.

**Disposición adicional única.**- Información a la comunidad universitaria

El Rector o Rectora adoptará las medidas precisas para procurar la mejor y más comprensible difusión del contenido de este protocolo entre la comunidad universitaria.

**Disposición final 1.ª**- Constitución de la Comisión de Resolución de Conflictos

Se procederá a la constitución de la Comisión de Resolución de Conflictos en el plazo de treinta días desde la entrada en vigor.

**Disposición final 2.ª**- Revisión del protocolo

El protocolo será revisado por la Comisión de Resolución de Conflictos tras el transcurso de un año desde su entrada en vigor. La Comisión de Resolución de Conflictos informará al Rector o Rectora y este o esta, en su caso, propondrá al Consejo de Gobierno la introducción de las modificaciones que aconseje su aplicación.

**Disposición final 3.ª**- Desarrollo

El Rector o Rectora adoptará las resoluciones que procedan para el desarrollo y aplicación de este protocolo.