



**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA DE GOBIERNO EN LA SESIÓN CELEBRADA
EL 21 de julio de 2025 POR LA QUE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL (*MOBBING*), ACOSO
PSICOLÓGICO Y DEMÁS CONDUCTAS DERIVADAS DE CONFLICTOS INTERNOS**

La Junta de Gobierno de la Universidad Pontificia Comillas, en la sesión celebrada el 21 de julio de 2025, aprueba a instancias del Comité de Seguridad y Salud el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso laboral (*mobbing*), acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos. La documentación correspondiente se adjunta a esta resolución.



**PROTOCOLO
DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA
COMILLAS FRENTE AL ACOSO LABORAL
(MOBBING), ACOSO PSICOLÓGICO Y
DEMÁS CONDUCTAS DERIVADAS DE
CONFLICTOS INTERNOS**

VICERRECTORADO DE RELACIONES
INSTITUCIONALES, ORGANIZACIÓN Y SECRETARÍA
GENERAL



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO PSICOLÓGICO Y DEMÁS CONDUCTAS DERIVADAS DE CONFLICTOS INTERNOS

ÍNDICE

PREÁMBULO.....	1
CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.....	2
Artículo 1. Objeto.....	2
Artículo 2. Ámbito de aplicación y definiciones	3
CAPÍTULO II. Procedimiento en supuestos de acoso	6
Artículo 3. Principios rectores del procedimiento	6
Artículo 4. Reglas generales del procedimiento	7
Artículo 5. Tramitación del procedimiento.....	8
Artículo 6. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias	10
Artículo 7. Seguimiento y control.....	11
CAPÍTULO III. Comisión Instructora y/o investigadora	13
Artículo 8. Composición, normas internas de funcionamiento y deber de secreto profesional.....	13
CAPÍTULO IV. Divulgación del protocolo.....	13
Artículo 9. Divulgación	13
CAPÍTULO V. Aprobación del protocolo.....	14
Artículo 10. Aprobación.....	14
CAPÍTULO VI. Medidas de formación	14
Artículo 11. Formación en materia de acoso	14
DISPOSICIÓN FINAL: VIGENCIA	14
ANEXO I. Ejemplos de conductas	15

PREÁMBULO

En el corazón de nuestra organización reside un principio fundamental como es el **respeto incondicional a la dignidad de cada persona**. Somos conscientes de que un entorno laboral saludable y seguro es un derecho inalienable, y que el acoso laboral, en cualquiera de sus formas, constituye una grave vulneración de este derecho.

1

Un entorno laboral saludable no solo fomenta el desarrollo profesional y personal de quienes lo integran, sino que también fortalece la productividad, la creatividad y el sentido de pertenencia.

Sin embargo, cuando el respeto, la dignidad y la seguridad emocional se ven vulnerados por situaciones de acoso laboral, acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos se rompe el equilibrio fundamental que sustenta una convivencia sana y justa.

Este protocolo es una manifestación del compromiso inquebrantable de nuestra organización con el **cuidado de las personas**, colocándolas en el centro de nuestras acciones y decisiones. Su propósito primordial es proteger y apoyar a las personas que puedan verse afectadas por estas situaciones, ofreciéndoles un camino claro y accesible para buscar ayuda y reparación.

No debemos olvidar que la **prevención** es la herramienta más poderosa para este tipo de conductas, por lo que el presente protocolo no pretende limitarse a reaccionar cuando el daño ya está hecho, sino que debemos actuar de manera proactiva para evitar que estas situaciones ocurran. Esto implica promover una cultura organizacional basada en el **respeto**, la **comunicación abierta** y la **formación continua en valores de convivencia**. Es necesario fortalecer espacios de diálogo, sensibilización y capacitación, para que cada persona tenga las herramientas necesarias para reconocer, prevenir y actuar frente a cualquier indicio en el marco de este tipo de conductas.

El cuidado de la persona no es solo una obligación ética y legal, sino un principio esencial para la convivencia y el desarrollo en el ámbito laboral. Por ello, este protocolo establece mecanismos claros para la prevención, detección, atención y sanción del acoso laboral, psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos, garantizando que cada persona reciba el apoyo necesario en situaciones de vulnerabilidad.

Solo colocando a la persona en el centro podremos garantizar un ambiente laboral donde cada individuo pueda desarrollar su potencial sin miedo, sin presiones indebidas y con la certeza de que su voz será escuchada y respetada.

El Rector
Antonio Allende Felgueroso, SJ

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1. Objeto

La Universidad Pontificia Comillas rechaza de forma rotunda cualquier conducta constitutiva de **ACOSO LABORAL (MOBBING), ACOSO PSICOLOGICO Y DEMAS CONDUCTAS DERIVADAS DE CONFLICTOS INTERNOS** y declara expresamente **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos, con independencia de quienes sean las personas que lo protagonicen o sufran, en la consideración de que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad en un entorno que no suponga un menoscabo de su integridad física o moral, en virtud de lo recogido en el Código de Conducta de la Compañía de Jesús (art. 17, 30 y 50).

Al objeto de garantizar lo establecido en el párrafo anterior, este protocolo supone el compromiso con la prevención y actuación frente a dicho tipo de conductas aplicable a todo el personal en plantilla de la Universidad Pontificia Comillas, así como a aquel personal que presta servicios en su organización procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, si bien estos casos deberán actuarse en el marco de la coordinación de actividades prevista en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, y para lo que se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

Asimismo, la Universidad Pontificia Comillas al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de estas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la universidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, y resolver según proceda en cada caso.

El presente protocolo constituye una herramienta fundamental para proteger los derechos de las personas trabajadoras promoviendo un entorno de trabajo seguro y respetuoso, donde se prevenga, detecte y aborde de manera efectiva cualquier situación de acoso laboral, acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos. Para ello, en el marco del presente protocolo se vienen a establecer en el mismo:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral (*mobbing*), acoso psicológico, y demás conductas derivadas de conflictos internos.

1. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas, en el margen del régimen disciplinario aplicable, como recomendación en función de lo concluido.

Siendo los principios inspiradores de esta herramienta los siguientes:

1º.- Todo trabajador/a tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2º.- Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas trabajadoras.

3º.- Los trabajadores/as de la Universidad Pontificia Comillas tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, estando por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la Universidad.

4º.- La Universidad Pontificia Comillas se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre las personas trabajadoras para prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a los trabajadores/as, directivos/as y mandos formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

5º.- Los trabajadores/as que se consideren víctimas de acoso laboral dispondrán de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación y definiciones

Sin perjuicio del contenido de este apartado en lo que se refiere a la definición de cada una de las conductas descritas en el protocolo (acoso laboral, acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos) en el Anexo I se refieren, para una mejor comprensión, una serie de ejemplos de conductas de esta tipología con independencia en la que estas se produzcan, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso.

2.1. ACOSO LABORAL

Se considera acoso laboral o “*mobbing*” aquellos comportamientos hostiles y repetitivos dirigidos a una persona trabajadora, que buscan intimidar, degradar, humillar o desestabilizar emocionalmente a esta. Este acoso puede ser perpetrado por superiores, compañeros de trabajo o incluso subordinados.

Las principales características del acoso laboral son las siguientes:

- Es sistemático y durante un tiempo prolongado. Se considera acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de 6 meses.
- Requiere al menos de dos actores: por un lado, la persona o personas acosadoras y, por otra parte, la víctima o víctimas.
- Existen conductas típicamente acosadoras, que son aquellas que tienen como objeto destruir la reputación y relaciones sociales de la víctima e impedir el desarrollo de sus tareas para que finalmente abandone el lugar de trabajo.
- El acoso laboral puede ser vertical u horizontal, dependiendo de si la persona acosadora está en otra posición jerárquica o es un par de la víctima, respectivamente. A su vez, el acoso vertical puede ser descendente, si la persona acosadora es un superior jerárquico, o ascendente, si está en un rango menor.
- Es un proceso que atraviesa varias fases desde que se desata el conflicto hasta que la víctima es marginada o excluida de la empresa.
- Tiene efectos psicológicos, físicos y sociales.

La regulación del acoso laboral o “*mobbing*” en España, viene encabezada por las disposiciones de la **Constitución Española**. Según esta norma las conductas de acoso laboral vulneran los siguientes derechos:

Artículo 10:

Derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 14:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 15:

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 16:

Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

Artículo 18:

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Asimismo, la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en adelante LPRL, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, busca desarrollar las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

Los contenidos a destacar están presentes en los siguientes artículos de la LPRL:

Artículo 4.2:

Se «entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.»

Artículo 4.3:

Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Artículo 14:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

Artículos 15 y 16:

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con el objetivo de evitar los riesgos y adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la empresa llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

2.2. ACOSO PSICOLOGICO

Supone la existencia de conductas de agresión psicológica, que se producen en el entorno laboral del personal de plantilla del centro, ya sea en forma de amenaza, coacción, humillación, ridiculización, intimidación, calumnia, difamación u otras, tanto de forma verbal como por cualquier otro medio o forma de comunicación, incluidas las digitales.

2.3. CONDUCTAS DERIVADAS DE CONFLICTOS INTERNOS

Se entiende que existe CONFLICTO INTERNO a los efectos del presente protocolo cuando tenga lugar, entre el propio personal de plantilla de la Universidad Pontificia Comillas, incluidos los miembros de los equipos directivos y mandos intermedios, alguna acción, incidente o comportamiento mediante los cuales una persona sea agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, a través de cualquier medio o forma de comunicación que constituya un riesgo para la salud de las personas afectadas, así como aquellas situaciones que generen rivalidades, inconformismo, disputas, y en general, un ambiente de trabajo tenso que impide la consecución de los objetivos de la actividad laboral.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL (*MOBBING*), ACOSO PSICOLÓGICO Y DEMÁS CONDUCTAS DERIVADAS DE CONFLICTOS INTERNOS

Artículo 3. Principios rectores del procedimiento

El procedimiento establecido en el presente protocolo se rige por los siguientes principios:

a. Respeto a los derechos de las partes afectadas y protección a las personas:

Es necesario asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja y/o denuncia sea desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona denunciante como del denunciado/a, guardando siempre secreto y confidencialidad de los datos y de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo. Con el ánimo de proteger la intimidad y dignidad de las personas, las actuaciones deberán guiarse por la prudencia y el respeto y en ningún caso las personas implicadas podrán recibir un trato desfavorable, con independencia de su posición. A tales efectos el presente protocolo establece la

presencia obligatoria de un delegado/a de prevención de entre los designados por la parte social.

b. Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, incluidos quienes comparezcan en calidad de testigos, quienes deberán suscribir un compromiso de confidencialidad a tal efecto que advertirá de las posibles consecuencias disciplinarias en caso de no guardar la preceptiva confidencialidad.

c. Diligencia:

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d. Contradicción:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e. Restitución de las víctimas:

Si la conducta identificada se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a la misma en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

f. Protección de la salud de las víctimas:

La Comisión instructora y/o de investigación deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas en el curso de la investigación, y la organización deberá, en su caso, prever medidas con el mismo fin a partir de la finalización del expediente.

g. Prohibición de represalias:

Quedan expresamente prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación en el marco del presente protocolo, siempre que se haya actuado de buena fe.

Artículo 4. Reglas generales del procedimiento

- a. **IDENTIFICAR.** - Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, (*mobbing*), acoso psicológico, y demás conductas derivadas de conflictos internos.

El objetivo principal de este Protocolo es definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso laboral, psicológico u otras conductas derivadas de conflictos internos, con independencia de su naturaleza, para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de

solventar cualquier situación y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

- b. **PREVENIR Y EVITAR.** - Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquiera de las conductas descritas en la Universidad, y determina las actuaciones de instrucción y sus garantías en caso de que se presente denuncia.

- c. **TIPIFICAR LA CONDUCTA.** Identificación de medidas, en el margen del régimen disciplinario aplicable, como recomendación en función de lo concluido.

Cualquier conducta de las descritas, con independencia de su naturaleza y la forma en la que se ejerza, supone un incumplimiento contractual y podrá ser objeto del correspondiente expediente disciplinario, a cuyo término se tomarán las medidas sancionadoras que correspondan.

- d. **DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO:**

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos constitutivos de acoso laboral, acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos, la Universidad se compromete a la divulgación del presente protocolo entre la plantilla, a los efectos de asegurar el conocimiento de que la existencia de este tipo de conductas en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, y se compromete a utilizar todos los medios y su autoridad para que todo el personal en plantilla, sin atender a quién sea la víctima o el/la ofensor/a, ni cuál sea su rango jerárquico, disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de la persona se respete.

Artículo 5. Tramitación del procedimiento

La tramitación del procedimiento comprenderá tres fases: de iniciación, de instrucción y de resolución.

Además, el presente Protocolo establece la constitución de una Comisión Instructora y/o investigadora, nombrada por el Rector, cuyo fin será esclarecer los hechos manifestados y/o puestos de manifiesto, cuya composición y funciones se regulan en el Capítulo III.

5.1. Fase I. Inicio del procedimiento:

El personal de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas que considere que ha experimentado u observado que se producen situaciones que pudieran ser calificadas en el marco de lo descrito en el punto 2 de este protocolo, tiene derecho a presentar queja y/o denuncia, sin perjuicio de las acciones laborales, penales o civiles a la que la persona víctima de las conductas pudiera tener derecho a ejercer libremente.

La comunicación de la queja y/o denuncia podrá ser realizada por la persona víctima de las conductas o por otra persona que tenga conocimiento de cualquiera de las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso psicológico o conflicto interno.

Dicha comunicación deberá dirigirse a la persona responsable de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales a través del mail acoso@comillas.edu, al [canal de comunicación de denuncias](#) o cualquier otro medio que tenga por destino la Dirección del Servicio de Gestión de RRHH de la Universidad Pontificia Comillas.

Cualquier persona trabajadora con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) está obligada a informar sobre los posibles casos de acoso laboral, psicológico o conflictos internos, que hayan podido realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta disciplinaria el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

Asimismo, cualquier miembro de la representación legal de las personas trabajadoras deben comunicar a través de los medios puestos a disposición, aquellos comportamientos o conductas de los que sean conocedores y que puedan propiciar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral (*mobbing*), acoso psicológico o conductas derivadas de conflictos internos, recogidos en el punto 2 del presente protocolo.

Recibida la queja y/o denuncia se dará traslado a la Comisión de Instrucción de forma inmediata, quien informará del inicio de la instrucción al Rector de la Universidad Pontificia Comillas, y a la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General. En caso de que la persona denunciada sea esta última se obviará esta comunicación, y en caso de ser el Rector la persona denunciada se comunicará el inicio del expediente y la conclusión de éste al Comité de cumplimiento de la Provincia de España-Compañía de Jesús.

Con carácter excepcional se informará de la existencia de una denuncia, preservando la confidencialidad del contenido de la investigación, al responsable del Servicio de Gestión de RRHH en aquellos casos en que sea necesaria su colaboración directa para la obtención de documentación.

5.2. Fase II. Instrucción:

La Comisión Instructora recabará cuanta información sea necesaria con el único fin de constatar las situaciones que se hubieran podido producir y clarificar la situación existente, para ello se practicarán las entrevistas que se consideren necesarias, preservando en todo caso la confidencialidad de lo declarado y el secreto de las actuaciones. De todas ellas se levantará acta con las manifestaciones más relevantes para la resolución del expediente, se dará a la firma de los declarantes y se incorporarán al expediente como parte integrante del mismo. Asimismo, se añadirá al expediente cuanta documentación se considere relevante para el esclarecimiento de los hechos.

5.3. Fase III. Resolución:

En un plazo de tiempo máximo de 30 días hábiles, la Comisión Instructora dará por finalizado el procedimiento interno, reflejando las conclusiones de lo actuado en un informe o dictamen escrito, que se elevará al Rector de la Universidad Pontificia Comillas. El plazo de actuación podrá ser suspendido en su cómputo en los periodos de descanso y/o vacaciones en los que la Universidad permanece cerrada o con mínima actividad. Asimismo, dicho cómputo podrá ser ampliado por decisión unánime de la Comisión Instructora en un máximo de 15 días hábiles en aquellos casos en los que su dificultad así lo aconseje.

Finalizada la instrucción del expediente, la comisión dará traslado a la persona denunciante y a la denunciada del resultado de la investigación y de las conclusiones extractadas, siempre dentro de los límites que impone la confidencialidad de lo instruido. Asimismo, se dará traslado de la conclusión extractada de la investigación a la persona que ocupe la responsabilidad del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General, como última responsable del cumplimiento normativo de la Universidad.

El archivo de las actuaciones será custodiado por el/la secretario/a de la Comisión Instructora.

En caso de quedar acreditados los hechos denunciados y que los mismos están incluidos en alguno de los supuestos recogidos en el punto 2, se podrá proponer la imposición de sanción disciplinaria, así como la adopción de medidas cautelares, en su caso.

En caso de detectarse mala fe y/o denuncia falsa por parte de la parte denunciante, se hará constar de forma expresa en el informe.

Artículo 6. Medidas correctoras, preventivas y disciplinarias

En base al contenido del informe o dictamen emitido por la comisión instructora, podrá iniciarse por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos un proceso disciplinario, o en su caso, la adopción de las medidas que puedan corresponder con el incumplimiento legal o contractual producido.

En caso de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el despido, la dirección la Universidad tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos estudiará posibles medidas a adoptar, en función de la legislación vigente.

En todo momento se garantizará que en el ámbito de la Universidad no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Artículo 7. Seguimiento y control

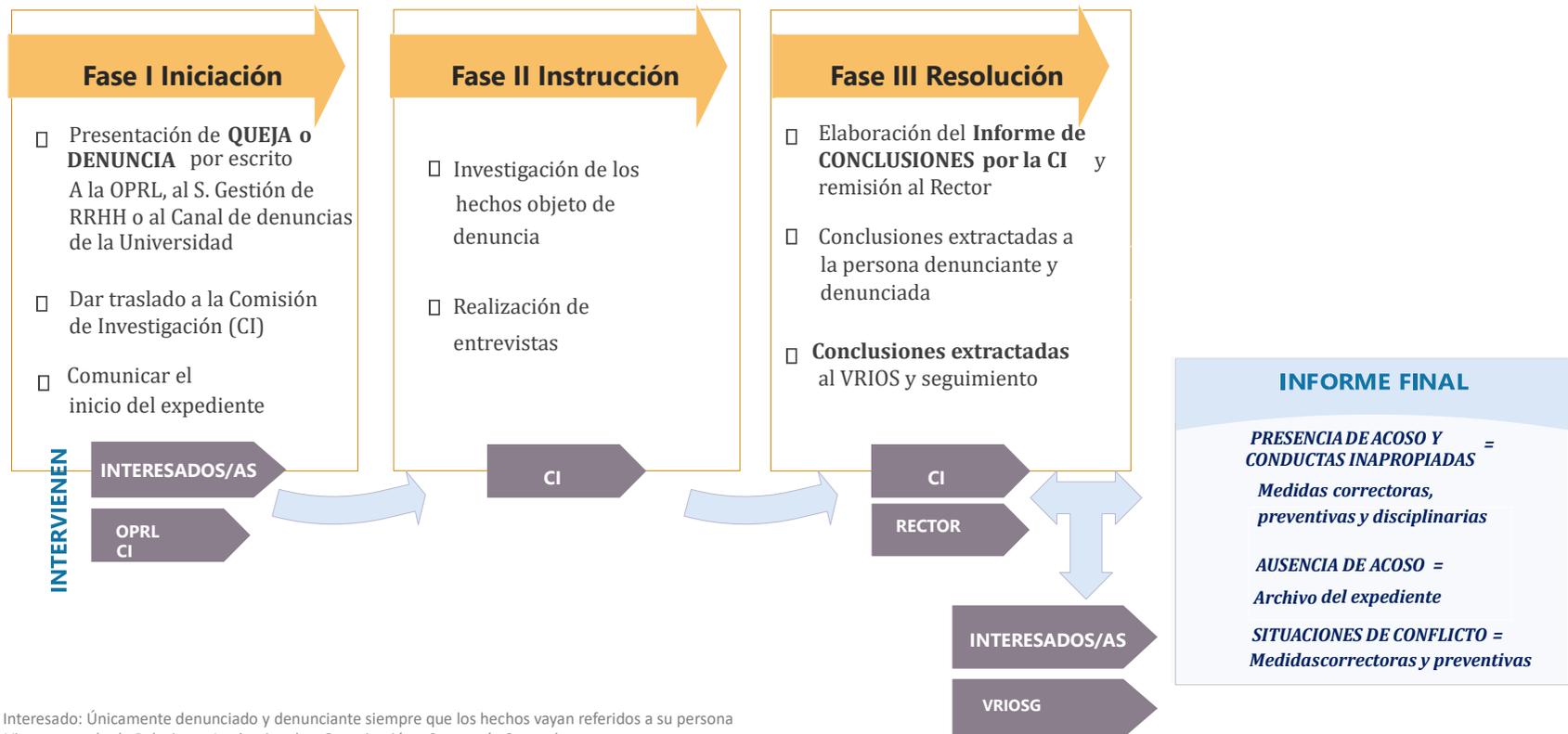
Se notificará por el Servicio de Gestión de RRHH a la Comisión Instructora las medidas disciplinarias adoptadas en su caso, así como el tipo de sanción. A la parte denunciante por la Comisión Instructora se le comunicará la conclusión de existencia o no de acoso y en su caso si se han tomado o no medidas disciplinarias.

CONDUCTAS DE ACOSO

Acoso laboral

Acoso psicológico

Demás conductas derivadas de conflictos internos



- (*) 1. Interesado: Únicamente denunciado y denunciante siempre que los hechos vayan referidos a su persona
2. Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Organización y Secretaría General
3. CI: Comisión Instructora

CAPÍTULO III

COMISIÓN INSTRUCTORA Y/O INVESTIGADORA

Artículo 8. Composición, normas internas de funcionamiento y deber de secreto profesional:

La comisión instructora y/o investigadora del procedimiento estará formada por tres miembros:

- La persona responsable de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales
- Un delegado/a de prevención de entre los designados por la representación legal de las personas trabajadoras
- Una persona experta en la materia y preferiblemente de perfil jurídico, pudiendo ser externa.

Ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 30%.

La comisión instructora y/o investigadora del procedimiento deberá actuar con la presencia de la totalidad de sus miembros, quienes deberán alcanzar conclusiones comunes tras la instrucción del caso.

Todas las personas que formen parte de la Comisión tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Cualquiera de las personas que formando parte de la comisión estuviera involucrada de forma directa en los hechos denunciados quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, y deberá ser sustituida para el caso concreto por la parte que le designó. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento a futuro si la resolución del caso concluye la existencia de acoso.

CAPÍTULO IV

DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 9. Divulgación

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos recogidos en este protocolo, se publicitará de forma que todo el personal en plantilla de la Universidad Pontificia Comillas tenga acceso al mismo a los efectos de disponer de toda la información necesaria.

Además, en el Manual de acogida del personal de nuevo ingreso, se informará respecto a la existencia de este Protocolo.

El presente protocolo quedará incorporado a la [Base Documental](#) de la Universidad Pontificia Comillas que se encuentra alojada en la página web de la entidad, así como al apartado web de la [Oficina de Prevención de Riesgos Laborales](#).

CAPÍTULO V APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 10. Aprobación

Se aprobará por la Junta de Gobierno, previa validación en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Pontificia Comillas.

14

CAPÍTULO VI MEDIDAS DE FORMACIÓN

Artículo 11. Formación en materia frente al acoso laboral (*mobbing*), acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos

Se incluirá regularmente en el Plan de Formación de la Universidad, una oferta formativa sobre prevención y actuación en caso de acoso laboral (*mobbing*), acoso psicológico y demás conductas derivadas de conflictos internos para toda la plantilla. Esta formación debería ser recibida al menos una vez durante el tiempo de vinculación a la Universidad.

DISPOSICIÓN FINAL

DISPOSICIÓN FINAL: VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno de la Universidad y permanecerá vigente de forma indefinida, sin perjuicio de su revisión, actualización o modificación cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, tales como:

- Cambios normativos que afecten a la materia regulada en este protocolo
- Resultados derivados de la evaluación de riesgos psicosociales periódica o de la encuesta de clima laboral
- Recomendaciones formuladas por la Inspección de Trabajo o autoridad laboral competente
- Acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva o con la representación legal de las personas trabajadoras competentes en esta materia

No obstante, lo anterior, el protocolo será objeto de revisión, como mínimo cada cuatro años o con la periodicidad que se determine en el Plan de Prevención de Riesgos

Laborales, con el fin de garantizar su adecuación, eficacia y coherencia con el sistema de gestión preventiva de la Universidad.

ANEXO I

EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO:

ABUSO DE AUTORIDAD:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con estos

15

TRATO VEJATORIO:

- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

ACOSO DISCRIMINATORIO, cuando está motivado por:

- Creencias políticas y religiosas de la víctima
- Ataques por motivos sindicales
- Sexo u orientación sexual
- Mujeres embarazadas o maternidad
- Edad, estado civil
- Origen, etnia, nacionalidad
- Discapacidad

EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO:

(sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

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

Más información en:

Universidad Pontificia Comillas
Alberto Aguilera, 23

Tel: (+34) 91 542 28 00
xxx@comillas.edu

comillas.edu/transparencia/