

ACUERDO de 1 de diciembre de 2010, de la Universidad de Málaga, por el que se aprueba el reglamento para la prevención y resolución de conflictos de trabajo, motivados por factores de riesgos psicosociales, del personal funcionario y laboral de esta Universidad.

En el entorno laboral se están produciendo cambios profundos y cada vez más acelerados: nuevos avances y desarrollos tecnológicos, mayor competitividad, así como un significativo aumento de las exigencias formativas y habilidades para el desempeño de los puestos de trabajo. Estas transformaciones, además de suponer un avance, representan en muchos casos la aparición de riesgos psicosociales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4.7.º, apartado d), reconoce, entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud, todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Además, el artículo 14.2 del citado texto legal establece que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Y añade que «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».

El artículo 90 de los Estatutos de la Universidad de Málaga, aprobados por Decreto 145/2003, de 3 de junio, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía (BOJA de 9 de junio), establece que el profesorado universitario tiene derecho a recibir por parte de la Universidad una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En los mismos términos se pronuncia el artículo 118.1, apartado k) con respecto al personal de administración y servicios.

No obstante, nuestra legislación, como las de nuestro entorno son especialmente parcas en el tratamiento de los riesgos psicosociales, debiendo acudir para desarrollar y explicar los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios en esta materia a otros instrumentos de origen transnacional y sin fuerza normativa como el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral firmado por las patronales y sindicatos europeos en el año 2004 y el Repertorio elaborado por expertos de la OIT sobre violencia en el trabajo en el sector servicios.

Además, contamos con una variada jurisprudencia que ha reconocido como accidente laboral, a efectos de las prestaciones del Sistema Público de la Seguridad Social, las enfermedades psíquicas padecidas por trabajadores que se derivan de situaciones de estrés laboral y violencia psicológica en el trabajo, y más en concreto por acoso moral en el trabajo.

En la Universidad de Málaga, como en cualquier otra empresa o Administración Pública, se producen situaciones que generan riesgos psicosociales, que es necesario afrontar y resolver, no solo con medidas administrativas o disciplinarias, sino con procesos de arbitraje y de conciliación laboral, que devuelvan a la normalidad las relaciones laborales y subsanen las anomalías físicas y emocionales que estas situaciones hayan podido provocar.

En consecuencia, y en virtud de la competencia que le confiere el art. 18 de los mencionados Estatutos, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, en sesión celebrada el día 1 de diciembre de 2010, a propuesta del Consejo de Dirección, oído el Pleno del Comité de Seguridad y Salud, acuerda aprobar las siguientes normas.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. Las presentes normas tienen por objeto regular las obligaciones y actuaciones de los órganos de gobierno y las autoridades administrativas de la Universidad de Málaga, en materia de prevención y resolución de conflictos laborales, motivados por factores de riesgos psicosociales y las situaciones de acoso laboral, del personal funcionario y laboral de esta Universidad.

2. Asimismo, es objeto de regulación en este Reglamento el procedimiento de evaluación de conflictos laborales, derivados de factores de riesgos psicosociales, así como las competencias del órgano encargado de llevar a cabo las tareas de evaluación y propuesta de solución de los citados conflictos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Se considera personal protegido por esta norma y por tanto con capacidad para iniciar el correspondiente procedimiento de evaluación de conflictos laborales, derivados de riesgos psicosociales:

- a) El Personal Docente e Investigador funcionario y laboral.
- b) El Personal de Administración y Servicios funcionario y laboral
- c) El Personal Investigador en Formación.

TÍTULO II

DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS OBLIGACIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Artículo 3. Concepto.

1. Se consideran riesgos psicosociales, a los efectos de este Reglamento, aquellas situaciones a las que están expuestos los trabajadores por razón de su trabajo y pueden causarles daños físicos, psicológicos y sociales. Tienen su origen en la organización del trabajo, contenido y realización de tareas, en el contexto social y ambiental así como en la calidad de las relaciones humanas en la empresa.

2. Entre los factores de riesgos psicosociales destacan las exigencias psicológicas, la autonomía, integración y significado del trabajo a realizar, la definición del rol laboral, la calidad del apoyo y liderazgo, así como las relaciones grupales y sociales inherentes al propio desempeño profesional, cuya gestión deficiente puede producir disfunciones organizacionales, en forma de conflictos entre las personas, y desajustes entre las personas y el puesto de trabajo, generalmente reflejados en la experiencia de estrés laboral.

Artículo 4. Obligaciones.

1. Se consideran obligaciones de los órganos de gobierno y autoridades administrativas ante los conflictos laborales, derivados de factores psicosociales, las siguientes:

- a) La protección de los derechos básicos de la relación laboral: el derecho a la integridad moral, el derecho a la intimidad y al honor y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
- b) El deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- c) Evaluar los riesgos psicosociales y adoptar las medidas preventivas y protectoras necesarias.
- d) Investigar los daños para la salud, derivados de conflictos laborales que tengan su origen en factores psicosociales, con apoyo del Servicio de Prevención de la Universidad de Málaga, dando cuenta de ello a los representantes de los trabajadores.
- d) Adaptar el puesto de trabajo a la persona, para facilitar su integración y desarrollo profesional.

e) Coordinar e integrar las actividades preventivas en el sistema de gestión interno, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de la organización.

TÍTULO III

DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 5. Definición.

1. El Comité de Evaluación de Conflictos Laborales es una comisión técnica especializada, encargada de llevar a cabo el trabajo de evaluación, arbitraje y, en su caso, propuesta de solución de conflictos laborales de origen psicosocial, que se produzcan en el ámbito de la Universidad de Málaga, entre los miembros de la comunidad universitaria a que se refiere el artículo 2 de este Reglamento.

2. El citado comité tendrá el carácter de órgano asesor e informativo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos de la Universidad de Málaga, aprobados por Decreto 145/2003, de 3 de junio (BOJA de 9 de junio), y actuará bajo la directa responsabilidad del/la Rector/a u órgano unipersonal de gobierno en quien delegue.

3. En cuanto al régimen de funcionamiento, el Comité de Evaluación de Conflictos Laborales actuará, como órgano colegiado, de acuerdo con lo dispuesto a estos efectos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 6. Composición.

El Comité de Evaluación de Conflictos Laborales estará integrado por personas con formación en mediación de conflictos laborales, de acuerdo con la siguiente composición:

- Un/a experto/a en Riesgos Psicosociales de la UMA, que actuará como presidente, por delegación de la Rectora.
- Un/a técnico del Servicio de Prevención de la UMA experto en Riesgos Psicosociales.
- Un/a funcionario/a del Servicio de Prevención, que actuará como Secretario/a, con voz y sin voto.
- Un/a representante del PDI, funcionario y laboral, a elegir entre los Delegados de Prevención, miembros del Comité de seguridad y Salud.
- Un/a representante del PAS, funcionario y laboral, a elegir entre los Delegados de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud. Estas personas deberán abstenerse o podrán ser recusadas cuando se den los supuestos contemplados en la normativa vigente al efecto.

Artículo 7. Nombramiento.

Corresponde al/la Rector/a el nombramiento de los miembros del Comité de Evaluación de Conflictos Laborales, a propuesta del órgano unipersonal de gobierno que asuma estas competencias, oído el Comité de Seguridad y Salud de la UMA.

La condición de miembro es personal e indelegable y se adquirirá, por un periodo de cuatro años, en el momento que se produzca su nombramiento o designación. Los miembros del Comité perderán su condición de tales:

- Cuando se cumpla el periodo de cuatro años por el que fueron nombrados.
- Por renuncia expresa, mediante escrito dirigido al/la Rector/a de la Universidad de Málaga.
- En caso de Pérdida de las condiciones necesarias para ser elegido/a.
- Por revocación del nombramiento o designación.
- Por cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. Funciones.

Corresponden al Comité de Evaluación de Conflictos Laborales las siguientes funciones:

- a) Recibir las peticiones o quejas del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma, que les serán remitidas por el órgano unipersonal de gobierno que asuma estas competencias a través del Servicio de Prevención de la UMA.
- b) Arbitrar las medidas necesarias para resolver en primera instancia el conflicto mediante la conciliación, siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, el Comité evaluador designará, de entre sus miembros, a dos personas que ejercerán de mediadoras.
- c) Participar en el correspondiente procedimiento de evaluación de conflictos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en estas normas.
- d) Investigar los hechos que han dado lugar a la situación de conflicto laboral, recabando los documentos necesarios y pudiendo realizar las entrevistas personales oportunas, así como practicar cuantas pruebas consideren pertinentes para conformar su opinión.
- e) Recabar la documentación necesaria de los servicios universitarios correspondientes, que estarán obligados a auxiliar al Comité de Evaluación de Conflictos Laborales.
- f) Realizar los estudios técnicos necesarios sobre la situación profesional de las personas implicadas.
- g) Evacuar informes sobre el diagnóstico de la situación y las propuestas de solución, en su caso, de los conflictos laborales producidos.
- h) Proponer adecuaciones de puestos de trabajo si fuera necesario.
- i) Solicitar a los órganos de gobierno y autoridades administrativas la adopción de medidas de protección y prevención, ante las situaciones de riesgos psicosociales que afecten a la salud de las personas.
- j) Guardar sigilo profesional sobre los asuntos que conozca por razón de su cargo y actuar con el debido respeto al derecho a la intimidad y demás derechos de la persona.

TÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 9. Inicio.

El procedimiento de evaluación de conflictos laborales, derivados de riesgos psicosociales podrá iniciarse:

- De oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior.
- A petición razonada de otros órganos.
- Mediante la correspondiente solicitud, con el formato y contenido que se determine, presentada en el Registro General de la Universidad de Málaga, en la que se hará constar, al menos, el motivo de su petición, el nombre de la persona solicitante y el sector universitario al que pertenece.

Artículo 10. Instrucción.

1. Corresponde al Servicio de Prevención de la UMA la instrucción del procedimiento de evaluación de conflictos laborales, en los términos establecidos en esta norma.

2. Dentro del plazo de diez días siguientes a la presentación de la solicitud, la persona interesada recibirá notificación del inicio del procedimiento, órgano responsable de su tramitación y plazo para su resolución, que en ningún caso superará el plazo establecido en el punto 4 del artículo 12 de este reglamento.

3. El órgano instructor comunicará por escrito a las partes implicadas la apertura de un plazo, que no podrá ser inferior a diez días ni superior a veinte, para que formulen por escrito sus pretensiones y presenten los documentos que las apoyen. En esta comunicación se les ofrecerá resolver el conflicto en

un procedimiento de mediación, según lo establecido en el apartado b) del artículo 8. El acto de conciliación deberá tener lugar lo antes posible y, como máximo, dentro de los quince días naturales a contar desde el siguiente a la aceptación del mismo. Si la conciliación concluyese con un acuerdo en documento firmado por las partes, el procedimiento de conciliación se considerará concluido. En tal caso, la persona o personas mediadoras dirigirán el informe correspondiente al Comité de Evaluación de Conflictos Laborales para su instrucción por el Servicio de Prevención. En caso de que este procedimiento previo no concluya con acuerdo expreso de las partes, tras el informe preceptivo, se iniciará el procedimiento de evaluación del conflicto laboral.

4. Los actos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho. Para ello, se podrá abrir un período de prueba por un plazo no superior a treinta días ni inferior a diez, a fin de que se puedan practicar cuantas se juzguen pertinentes.

5. En un plazo máximo de quince días desde la fecha de la notificación, se dará trámite de audiencia a todos los interesados e implicados y se practicarán cuantas diligencias puedan conducir al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

6. El Comité de Evaluación de Conflictos Laborales, de oficio o a instancia de los interesados, podrá recabar la asistencia de personas asesoras, tanto del ámbito de la Universidad de Málaga como del exterior, para ser oídas en asuntos concretos para un mejor conocimiento de los temas a decidir.

7. Los informes evacuados por el Comité de Evaluación de Conflictos Laborales tendrán el carácter de preceptivos y no vinculantes.

8. Las personas interesadas podrán, en cualquier momento del procedimiento, anterior al trámite de audiencia, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

Artículo 11. Propuesta de solución.

1. Corresponde al Comité de Evaluación de Conflictos Laborales emitir informe que incluirá una propuesta de solución sobre la situación de conflicto, teniendo en cuenta el artículo 8 de este reglamento.

2. El informe y toda la documentación correspondiente al procedimiento de evaluación de conflictos laborales, derivados de riesgos psicosociales, será remitido al Servicio de Preven-

ción para su custodia y archivo que lo enviará al Comité de Seguridad y Salud para su conocimiento y efectos.

Artículo 12. Fin del procedimiento.

1. Pondrán fin al procedimiento: la conciliación, la resolución, el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funda la solicitud, cuando tal renuncia no esté prohibida por el ordenamiento jurídico y la declaración de caducidad.

2. El seguimiento de la resolución adoptada se realizará por el Servicio de Prevención de la UMA.

3. El plazo para resolver y notificar el procedimiento será de tres meses, computados en los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación y en los iniciados mediante solicitud, desde la fecha en que la misma haya tenido entrada en el Registro General de la Universidad.

4. Corresponde al/la Rector/a resolver el procedimiento, en los términos descritos en los apartados anteriores.

Disposición adicional primera.

Los órganos de Gobierno de la Universidad de Málaga velarán porque el personal perteneciente a las empresas contratadas por esta institución académica, para la prestación de servicios, goce de los mismos derechos de prevención y protección frente a riesgos psicosociales que los trabajadores de esta institución académica. Para ello actuará de forma coordinada con las citadas empresas.

Disposición adicional segunda.

Corresponde al Servicio de Prevención de la Universidad de Málaga crear y mantener un fichero automatizado que contenga los datos relativos a los expedientes de evaluación de conflictos laborales, derivados de factores de riesgos psicosociales, así como elaborar los documentos normalizados correspondientes y custodiar la documentación derivada de estos procedimientos.

Disposición final.

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Málaga, 1 de diciembre de 2010.- La Rectora, Adelaida de la Calle Martín.