



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

NOTIFICACIÓ D'ACORD

Acord d'aprovació de la modificació puntual del Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández

En virtut de la Disposició Addicional Tercera del Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, que indica textualment:

“DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Avaluació

El present Protocol es revisarà a proposta de la CASAPT, del Comitè de Seguretat i Salut, del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, o de qualsevol Òrgan de Govern Unipersonal amb competències en la matèria objecte d'aquest Protocol.”

Adoptat l'acord per unanimitat del Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, en la seua sessió celebrada el 15 d'octubre de 2019, de modificació del President de la Comissió d'Actuació davant Situacions d'Assetjament Psicològic en el Treball (CASAPT) en l'article 5.1. del Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández, perquè el president de la CASAPT siga designat directament pel rector de la UMH;

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO

Acuerdo de aprobación de la modificación puntual del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández

En virtud de la Disposición Adicional Tercera del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, que indica textualmente:

“DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Evaluación

El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASAPT, del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.”

Adoptado el acuerdo por unanimidad del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en su sesión celebrada el 15 de octubre de 2019, de modificación del Presidente de la Comisión de Actuación ante Situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo (CASAPT) en el artículo 5.1. del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández, para que el presidente de la CASAPT sea designado directamente por el rector de la UMH;



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

I vista la proposta que formula el vicerector d'Infraestructures d'aquesta universitat, el **Consell de Govern, reunit en la sessió de 29 d'octubre de 2019, ACORDA:**

Aprovar la modificació de l'Art. 5.1. del "Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx" en els termes següents:

L'article 5.1. on diu:

"Vicerector/a que tinga assumida la Presidència en el Comitè de Seguretat i Salut, qui exercitarà la presidència d'aquesta Comissió."

Ha de dir:

"Persona que designe el rector/a per a exercir la Presidència d'aquesta Comissió."

Quedant, finalment, redactat en els següents termes:

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE
CONFLICTES INTERPERSONALS I
ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL
TREBALL DE LA UNIVERSITAT MIGUEL
HERNÁNDEZ D'ELX**

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La Universitat Miguel Hernández d'Elx és una institució pública entre els objectius de la qual es troba el foment i la transmissió de valors, així com la formació i el desenvolupament integral de les persones que integren la comunitat universitària, mostrant el seu compromís amb la igualtat i la no discriminació i amb el respecte als drets fonamentals de les persones.

Y vista la propuesta que formula el vicerector de Infraestructuras de esta universidad, el **Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 29 de octubre de 2019, ACUERDA:**

Aprobar la modificación del Art. 5.1. del "Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche" en los términos siguientes:

El artículo 5.1. donde dice:

"Vicerector/a que tenga asumida la Presidencia en el Comité de Seguridad y Salud, quien ejercerá la presidencia de esta Comisión."

Debe decir:

"Persona que designe el rector/a para ejercer la Presidencia de esta Comisión."

Quedando, finalmente, redactado en los siguientes términos:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE
CONFLICTOS INTERPERSONALES Y
ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL
HERNÁNDEZ DE ELCHE**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad Miguel Hernández de Elche es una institución pública entre cuyos objetivos se encuentra el fomento y la transmisión de valores, así como la formación y el desarrollo integral de las personas que integran la comunidad universitaria, mostrando su compromiso con la igualdad y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

La complexa activitat universitària que genera constants canvis i nous reptes, amb objectius cada vegada més competitiu, el desenvolupament de noves tecnologies, la multiplicitat de tasques, les noves exigències i habilitats per a l'òptim acompliment en cada lloc de treball, les intenses relacions interpersonals i de grup i molts altres factors, poden ser conseqüència, en alguns casos, no solament de progrés i excel·lència, sinó al seu torn de l'aparició de nous riscos coneguts hui dia com a "riscos psicosocials", riscos que s'accentuen de forma creixent en la nostra societat i que tenen una gran importància en la salut de les persones i en les organitzacions. Per a això, la Universitat Miguel Hernández d'Elx reconeix la necessitat de prevenir aquestes situacions, mediar i erradicar-les quan apareguen.

La Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals dels espanyols la dignitat de la persona, (article 10), així com la integritat física i moral sense que, en cap cas, puguen ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants (article 15), i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18); i encàrrec als poders públics, en l'article 40.2, el vetlar per la seguretat i higiene en el treball.

En desenvolupament dels anteriors principis, es promulguen, entre altres, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, en l'article del qual 95, punt 2, es tipifica com a falta disciplinària de caràcter molt greu, l'assetjament laboral (article 95.2, lletra o).

L'inacceptable d'aquestes conductes ha sigut igualment sancionat en la recent reforma del Codi Penal, a través de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, que assenyala, en el seu preàmbul XI, que «dins dels

La compleja actividad universitaria que genera constantes cambios y nuevos retos, con objetivos cada vez más competitivos, el desarrollo de nuevas tecnologías, la multiplicidad de tareas, las nuevas exigencias y habilidades para el óptimo desempeño en cada puesto de trabajo, las intensas relaciones interpersonales y de grupo y otros muchos factores, pueden ser consecuencia, en algunos casos, no sólo de progreso y excelencia, sino a su vez de la aparición de nuevos riesgos conocidos hoy en día como "riesgos psicosociales", riesgos que se acentúan de forma creciente en nuestra sociedad y que tienen una gran importancia en la salud de las personas y en las organizaciones. Para ello, la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones, mediar y erradicarlas cuando aparezcan.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

delictes de tortures i contra la integritat moral, s'incrimina la conducta d'assetjament laboral, entenent per tal la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humilie al que el pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat».

La Universitat Miguel Hernández d'Elx manifesta mitjançant el present Protocol una actitud de tolerància zero enfront de la violència, física o psíquica, o qualsevol conducta inapropiada que en general s'exercisca en l'àmbit de la comunitat universitària. En particular, entre les situacions de risc psicosocial que més repercussió han tingut en el món de les relacions laborals es troben les conductes d'assetjament en el treball. L'evolució de la societat, la complexitat del món laboral, la conscienciació social, han portat a la presa de consideració de la transcendència d'aquest tipus de conductes, condemnant l'ordenament jurídic davant qualsevol de les manifestacions d'assetjament originades en l'àmbit del treball.

Així mateix, des del pla de la protecció de la salut en el treball, l'article 4.7º, apartat d) de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, reconeix entre les condicions de treball que poden tindre una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut, totes aquelles altres característiques del treball, incloses les relatives a la seua organització i ordenació, que influïsquen en la magnitud dels riscos al fet que estiga exposada la persona que treballa.

Finalment, en l'àmbit europeu, es destaquen entre nombroses referències específiques a l'assetjament en l'entorn laboral, la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339) que recomana als poders públics de cada país la necessitat de posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces i definir procediments adequats per a solucionar els problemes que ocasiona.

delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

La Universidad Miguel Hernández de Elche manifiesta mediante el presente Protocolo una actitud de tolerancia cero frente a la violencia, física o psíquica, o cualquier conducta inapropiada que en general se ejerza en el ámbito de la comunidad universitaria. En particular, entre las situaciones de riesgo psicosocial que más repercusión han tenido en el mundo de las relaciones laborales se encuentran las conductas de acoso en el trabajo. La evolución de la sociedad, la complejidad del mundo laboral, la concienciación social, han llevado a la toma de consideración de la trascendencia de este tipo de conductas, condenando el ordenamiento jurídico ante cualquiera de las manifestaciones de acoso originadas en el ámbito del trabajo.

Asimismo, desde el plano de la protección de la salud en el trabajo, el artículo 4.7º, apartado d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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 expuesta la persona que trabaja.

Finalmente, en el ámbito europeo, se destacan entre numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

Aquestes referències normatives plantegen no solament l'actualitat d'aquesta problemàtica, sinó la necessitat de fer front a la mateixa en tots els àmbits, incloent el de les Universitats; d'una banda, declarant la no acceptació de les conductes d'assetjament i inapropiades, i per un altre, plantejant accions de prevenció i d'actuació enfront d'aquestes quan es produïsquen.

L'adopció de Protocols d'actuació en aquesta matèria, han rebut un important suport mitjançant l'Acord marc Europeu per a la gestió de l'assetjament i violència en el treball de 15 de desembre de 2006.

Amb el propòsit i compromís de garantir el respecte i dignitat de les persones en entorns de treball i convivència saludables i donar resposta a possibles situacions de conflicte, i sense perjudici que es puguen implementar un altre tipus de mesures complementàries, el Consell de Govern de la Universitat Miguel Hernández d'Elx reconeix la necessitat i el deure de previndre i reaccionar davant les conductes d'assetjament i violència en l'àmbit que li és propi, acadèmic, científic i administratiu. Per tant acorda, prèvia consulta i participació del Comitè de Seguretat i Salut, en el qual són membres del mateix i estan representats els òrgans de representació dels treballadors, aprovar un Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes, com a instrument jurídic per a lluitar contra aquest tipus de conductes que pogueren produir-se en aquesta Universitat, responnent a les exigències de la normativa europea, nacional i autonòmica en la matèria.

Estas referencias normativas plantean no sólo la actualidad de esta problemática, sino la necesidad de hacer frente a la misma en todos los ámbitos, incluyendo el de las Universidades; por un lado, declarando la no aceptación de las conductas de acoso e inapropiadas, y por otro, planteando acciones de prevención y de actuación frente a éstas cuando se produzcan.

La adopción de Protocolos de actuación en esta materia, han recibido un importante respaldo mediante el Acuerdo Marco Europeo para la gestión del acoso y violencia en el trabajo de 15 de diciembre de 2006.

Con el propósito y compromiso de garantizar el respeto y dignidad de las personas en entornos de trabajo y convivencia saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de que se puedan implementar otro tipo de medidas complementarias, el Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche reconoce la necesidad y el deber de prevenir y reaccionar ante las conductas de acoso y violencia en el ámbito que le es propio, académico, científico y administrativo. Por tanto acuerda, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud, en el que son miembros del mismo y están representados los órganos de representación de los trabajadores, aprovar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, como instrumento jurídic para luchar contra este tipo de conductas que pudieran producirse en esta Universidad, respondiendo a las exigencias de la normativa europea, nacional y autonómica en la materia.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Art. 1. Objecte i àmbit d'aplicació

1. El present Protocol té com a objecte l'establiment de mesures que contribuïsquen a la prevenció i detecció de conductes que pogueren derivar en una situació d'assetjament en el treball, així com l'establiment d'un procediment intern i àgil per a resoldre les situacions conflictives que pogueren produir-se, propiciant una solució en el si de la pròpia Universitat, a fi de contribuir al manteniment del bon clima laboral entre les persones que integren la comunitat universitària.

2. El Protocol serà aplicable, amb caràcter general, a tot el personal de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, i en particular a:

a) El personal docent i investigador, funcionari i laboral.

b) El personal d'administració i serveis, funcionari i laboral.

c) El personal investigador, el personal investigador en formació i el personal de suport a la investigació, sempre que mantinga relació jurídica amb la Universitat i desenvolupen la seua activitat en l'àmbit organitzatiu d'aquesta.

d) Qualsevol persona que, fins i tot sota la dependència jurídica d'un tercer, preste els seus serveis en l'àmbit de la UMH, sempre que la part denunciada en la controvèrsia siga membre de la comunitat universitària.

e) En relació amb el personal d'empreses externes contractades que presta serveis en la Universitat Miguel Hernández d'Elx, s'aplicarà el que es preveu en l'art. 24 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en la seua normativa de desenvolupament (RD 171/2004, de 30 de gener), que estableix les obligacions de coordinació d'activitats empresarials; es tindran en compte els següents aspectes:

- Les empreses externes contractades per la UMH seran informades de l'existència d'aquest protocol.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención y detección de conductas que pudieran derivar en una situación de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno y ágil para resolver las situaciones conflictivas que pudieran producirse, propiciando una solución en el seno de la propia Universidad, a fin de contribuir al mantenimiento del buen clima laboral entre las personas que integran la comunidad universitaria.

2. El Protocolo será de aplicación, con carácter general, a todo el personal de la Universidad Miguel Hernández de Elche, y en particular a:

a) El personal docente e investigador, funcionario y laboral.

b) El personal de administración y servicios, funcionario y laboral.

c) El personal investigador, el personal investigador en formación y el personal de apoyo a la investigación, siempre que mantenga relación jurídica con la Universidad y desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la misma.

d) Cualquier persona que, incluso bajo la dependencia jurídica de un tercero, preste sus servicios en el ámbito de la UMH, siempre que la parte denunciada en la controversia sea miembro de la comunidad universitaria.

e) En relación con el personal de empresas externas contratadas que presta servicios en la Universidad Miguel Hernández de Elche, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004, de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales; se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas por la UMH serán informadas de la existencia de este protocolo.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

- Quan es pose de manifest l'existència d'un cas de possible assetjament laboral/conflicte interpersonal entre personal de la UMH i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, perquè cadascuna de les parts aplique el respectiu procediment i execute les mesures correctores que considere convenientes.

S'exclou expressament dins de l'àmbit d'aplicació del present protocol els conflictes que afecten a tot aquell personal que no tinga relació jurídica contractual o administrativa amb la Universitat.

3. El present protocol serà aplicable en qualsevol centre, lloc de treball o espai físic o virtual que corresponga, de manera permanent o temporal, a l'àmbit organitzatiu i funcional de la Universitat Miguel Hernández

Art. 2. Principis generals

1. La Universitat Miguel Hernández d'Elx s'obliga a garantir que totes les persones reben un tracte correcte, respectuós i digne en la comunitat universitària, creant un entorn de treball exempt de tota mena d'assetjament i violència. En aquest sentit, vetlarà pel manteniment d'una estructura i unes formes organitzatives que eviten l'assetjament (participatives, de responsabilitat compartida, clares en l'assignació de funcions, amb mesures que faciliten l'acolliment, la prevenció i actuació davant situacions de conflictes, etc.), així com pel disseny i la planificació de polítiques i programes de formació adaptats a aquest efecte.

- Cuando se ponga de manifiesto la existencia de un caso de posible acoso laboral/conflicto interpersonal entre personal de la UMH y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, para que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

Se excluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo los conflictos que afecten a todo aquel personal que no tenga relación jurídica contractual o administrativa con la Universidad.

3. El presente protocolo será de aplicación en cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de la Universidad Miguel Hernández

Art. 2. Principios generales

1. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a garantizar que todas las personas reciban un trato correcto, respetuoso y digno en la comunidad universitaria, creando un entorno de trabajo exento de todo tipo de acoso y violencia. En este sentido, velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida, la prevención y actuación ante situaciones de conflictos, etc.), así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

2. La Universitat Miguel Hernández d'Elx durà a terme totes les actuacions necessàries amb vista a l'efectiva protecció de la comunitat universitària en cas que es produïska una situació de conflicte interpersonal que puguen desembocar en un supòsit d'assetjament en el treball.

3. La Universitat Miguel Hernández d'Elx s'obliga a salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat davant la presentació de tota queixa en relació amb les situacions de conflicte que pogueren desembocar en un eventual assetjament o en conductes inapropiades, així com en els procediments que es desenvolupen a aquest efecte.

4. Tota persona afectada per aquest procediment podrà sol·licitar la seua representació a través d'una organització sindical de la seua elecció, amb capacitat representativa en la Universitat Miguel Hernández d'Elx, o bé ser representada per una persona de la seua elecció, nomenada a aquest efecte, qui li podrà acompanyar durant totes i cadascuna de les fases del procés.

5. Les estructures universitàries hauran de prestar col·laboració als òrgans encarregats de desenvolupar el procediment d'intervenció.

6. L'aplicació del present Protocol es produirà sense perjudici del dret que correspon a les persones implicades de poder activar les accions legals oportunes previstes en l'ordenament jurídic vigent.

Art. 3. Definicions

1. **Conflicte:** interacció de persones interdependents, en l'àmbit laboral, que perceben oposició d'interessos, objectius i/o valors, i que identifiquen a l'altra part com un obstacle a les seues metes, quan almenys una de les parts experimenta que la situació creada minvament els seus drets laborals i/o el seu

2. La Universidad Miguel Hernández de Elche llevará a cabo todas las actuaciones necesarias en orden a la efectiva protección de la comunidad universitaria en caso de que se produzca una situación de conflicto interpersonal que puedan desembocar en un supuesto de acoso en el trabajo.

3. La Universidad Miguel Hernández de Elche se obliga a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en relación con las situaciones de conflicto que pudieran desembocar en un eventual acoso o en conductas inapropiadas, así como en los procedimientos que se desarrollen al efecto.

4. Toda persona afectada por este procedimiento podrá solicitar su representación a través de una organización sindical de su elección, con capacidad representativa en la Universidad Miguel Hernández de Elche, o bien ser representada por una persona de su elección, nombrada al efecto, quien le podrá acompañar durante todas y cada una de las fases del proceso.

5. Las estructuras universitarias deberán prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

6. La aplicación del presente Protocolo se producirá sin perjuicio del derecho que corresponde a las personas implicadas de poder activar las acciones legales oportunas previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 3. Definiciones

1. **Conflicto:** interacción de personas interdependientes, en el ámbito laboral, que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores, y que identifican a la otra parte como un obstáculo a sus metes, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma sus derechos laborales y/o su



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

dignitat, experimentant dificultat per a defensar-se d'aquesta situació.

2. **Assetjament psicològic en el treball:** Es coneix com a assetjament psicològic o moral en el treball – en la seua terminologia anglesa “assetjament psicològic”- com l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'unes altres que actuen enfront d'aquella, des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquic, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, suposant tant un atemptat contra la personalitat, dignitat o la integritat física o psíquica de la persona, com un risc per a la seua salut.

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament psicològic en el treball/assetjament psicològic es requerirà que es complisquen totes les condicions que s'han subratllat en la definició.

No tindran, per tant, la consideració d'assetjament psicològic/assetjament psicològic:

- Aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé siga de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent. Evidentment, tot conflicte afecta a l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral; però no pot considerar-se «assetjament psicològic» si no reuneix les condicions de la definició.

- Les accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte a la víctima, però que no siguen realitzades de forma reiterada i prolongada en el temps. Pot tractar-se d'autèntiques situacions de «maltractament psicològic en el treball», similars a les incloses en l'«assetjament psicològic», però sense el component de repetició i duració que es requereix en aquell, ja siga perquè són realment esporàdiques o perquè són denunciades en una fase precoç.

dignidad, experimentando dificultad para defenderse de esta situación.

2. **Acoso psicológico en el trabajo:** Se conoce como acoso psicológico o moral en el trabajo – en su terminología inglesa “mobbing”- como 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 que actúan frente a aquella, desde una posición de poder, no necesariamente jerárquico, 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, suponiendo tanto un atentado contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, como un riesgo para su salud.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico en el trabajo/mobbing se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades com més prompte millor i, si escau, sancionades; però no com a «assetjament psicològic», per no reunir les característiques essencials d'aquest. Cal tindre en compte que si aquestes situacions no es resolen amb promptitud, possibilitarà que es cronifiquen, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit.

- Així mateix, no es consideraran conductes d'assetjament aquelles que, fins i tot podent incloure's aparentment en la definició, es concloga que per les seues característiques no constitueixen comportaments violents (per exemple, les amonestacions «fundades» per no realitzar bé el treball, quan no continguen desqualificacions improcedents) o bé, quan les proves presentades no siguen consistentes, sense ser falses.

En l'annex I del present document s'inclou una relació de conductes «típiques» d'assetjament, a l'efecte d'una major clarificació d'aquest fenomen.

CAPÍTOL II. LA COMISSIÓ D'ACTUACION DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL (CASAPT)

Art 4. Objecte

La Comissió d'Actuació davant situacions d'Assetjament Psicològic en el Treball (d'ara en avant CASAPT) es planteja com un llit per a la investigació i esclariment dels fets denunciats, a l'efecte de la constatació de la situació conflictiva i de l'elaboració d'un diagnòstic que permeta adoptar les mesures legals oportunes segons la seua qualificació jurídica, incloent recomanacions per a la seua resolució.

Art. 5. Composició

1. La CASAPT estarà composta pels següents membres, nomenats, si escau, pel Rector/a, per un període de quatre anys:

Membres nats:

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el *anexo I* del presente documento se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

CAPÍTULO II. LA COMISIÓN DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (CASAPT)

Art 4. Objeto

La Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante CASAPT) se plantea como un cauce para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, a los efectos de la constatación de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para su resolución.

Art. 5. Composición

1. La CASAPT estará compuesta por los siguientes miembros, nombrados, en su caso, por el Rector/a, por un período de cuatro años:

Miembros natos:



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

- Persona que designe el Rector/a per a exercir la Presidència d'aquesta Comissió.
- La persona del Servei de Prevenció que ocupe l'especialitat d'Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.
- Director/a de la Unitat d'Igualtat, que podrà delegar en Personal Professional en matèria d'Igualtat, qui exercitarà la secretària.

- Un/a jurista especialitzat/a, membre de la comunitat universitària.

Adicionalment, formaran part d'aquesta comissió:

Si la persona denunciada pertany al col·lectiu del PDI.

- Delegat/a de Prevenció, representant de la Junta de PDI o Comité d'Empresa, segons la vinculació jurídica de la persona denunciada o empleada.

Si la persona denunciada pertany al col·lectiu PAS.

- Delegat/a de Prevenció, representant de la Junta de PAS o Comité d'Empresa, segons la vinculació jurídica de la persona denunciada o empleada.

Si la persona denunciada pertany al col·lectiu PI.

- Delegat/a de Prevenció, representant del Comité d'Empresa.

Per a la resta de situacions,

- Delegat/a de prevenció designat a aquest efecte.

Es nomenaran suplents per a solucionar els problemes d'incompatibilitat o d'absència justificada que en el curs d'un expedient es pogueren donar.

Als membres de la CASAPT els seran aplicable els supòsits d'abstenció o recusació previstos en els articles 28 i 29 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i Procediment Administratiu Comú.

- Persona que designe el Rector/a para ejercer la Presidencia de esta Comisión.

- La persona del Servicio de Prevención que ocupe la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

· Director/a de la Unidad de Igualdad, que podrá delegar en Personal Profesional en materia de Igualdad, quien ejercitará la secretaria.

- Un/a jurista especializado/a, miembro de la comunidad universitaria.

Adicionalmente, formarán parte de dicha comisión:

Si la persona denunciada pertenece al colectivo del PDI.

- Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PDI o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.

Si la persona denunciada pertenece al colectivo PAS.

- Delegado/a de Prevención, representante de la Junta de PAS o Comité de Empresa, según la vinculación jurídica de la persona denunciada o empleada.

Si la persona denunciada pertenece al colectivo PI.

- Delegado/a de Prevención, representante del Comité de Empresa.

Para el resto de situaciones,

- Delegado/a de prevención designado al efecto.

Se nombrarán suplentes para solventar los problemas de incompatibilidad o de ausencia justificada que en el curso de un expediente se pudieran dar.

A los miembros de la CASAPT les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación previstos en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

2. La CASAPT podrà recaptar l'assessorament tècnic de les següents persones:

- Metge/a responsable de la vigilància de la salut dels empleats públics de la UMH referent a informació tècnica de tipus genèric i mai personal. La persona denunciante podrà, si ho estima oportú, aportar informes de resultats de reconeixements mèdics o psicològics.

- Especialistes en Ergonomia i Psicosociologia Aplicada.

- Qualsevol persona que compte amb una especial qualificació per a la resolució del conflicte, ja siga de la UMH o de qualsevol entitat externa.

La comissió rubricarà el corresponent document de confidencialitat respecte dels assumptes, informes i converses dels quals tinguen coneixement per la seua actuació.

Art. 6. Funcions

1. La CASAPT és un òrgan tècnic i especialitzat, amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta, en matèria de conflictes interpersonals. La CASAPT no és un òrgan instructor ni desplega competències disciplinàries.

2. Les funcions de la CASAPT són les següents:

a) Investigació per a l'esclariment dels fets manifestats en les reclamacions presentades en matèria de conflictes interpersonals, podent utilitzar tots els mitjans admesos en dret.

b) Elaboració d'una resposta àgil i ràpida, protegint la intimitat i dignitat de les persones involucrades en la reclamació.

c) Protecció de la presumpta víctima quant a la seua seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències físiques i/o psicològiques que es deriven d'aquesta situació, podent proposar les mesures preventives i organitzatives que considere oportunes.

2. La CASAPT podrá recabar el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- Médico/a responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos de la UMH en lo referente a información técnica de tipo genérico y nunca personal. La persona denunciante podrá, si lo estima oportuno, aportar informes de resultados de reconocimientos médicos o psicológicos.

- Especialistas en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

- Cualquier persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la UMH o de cualquier entidad externa.

La comisión rubricará el correspondiente documento de confidencialidad respecto de los asuntos, informes y conversaciones de los que tengan conocimiento por su actuación.

Art. 6. Funciones

1. La CASAPT es un órgano técnico y especializado, con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de conflictos interpersonales. La CASAPT no es un órgano instructor ni despliega competencias disciplinarias.

2. Las funciones de la CASAPT son las siguientes:

a) Investigación para el esclarecimiento de los hechos manifestados en las reclamaciones presentadas en materia de conflictos interpersonales, pudiendo utilizar todos los medios admitidos en derecho.

b) Elaboración de una respuesta ágil y rápida, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la reclamación.

c) Protección de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y/o psicológicas que se deriven de esta situación, pudiendo proponer las medidas preventivas y organizativas que considere oportunas.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

3. Per a l'exercici de la funció d'investigació, el Rector designarà la persona responsable de dur a terme aquesta fase del procediment.

4. La persona designada per a la realització de la fase d'investigació comptarà amb l'assessorament dels membres Nats de la CASAPT que entenga pertinent.

5. Per a l'exercici d'aquestes funcions la CASAPT estarà dotada dels recursos i competències necessàries per a vetlar pel compliment de la normativa.

Art. 7. Funcionament

La CASAPT actuarà d'acord amb el que es disposa en la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, en matèria d'òrgans col·legiats.

CAPÍTOL III. PROCEDIMENT

Art. 8. Iniciació

1. Tota persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol podrà presentar de forma directa o a través de representant, un escrit davant la presidència de la CASAPT, comunicant la possible existència d'una situació de conflicte interpersonal en el termini màxim de tres mesos contats des que es va produir l'últim incident o incidents que van donar lloc a la reclamació.

Per a això, es podrà utilitzar el model d'escrit que s'adjunta al present document com a annex II.

2. Així mateix, podran presentar escrit de la possible existència de conflicte:

a) Qualsevol òrgan de govern unipersonal de la Universitat o les persones responsables d'estructures administratives de la Universitat que, per la seua activitat, detecten o tinguen coneixement del conflicte.

3. Para el ejercicio de la función de investigación, el Rector designará la persona responsable de llevar a cabo dicha fase del procedimiento.

4. La persona designada para la realización de la fase de investigación contará con el asesoramiento de los miembros Natos de la CASAPT que entienda pertinente.

5. Para el ejercicio de estas funciones la CASAPT estará dotada de los recursos y competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa.

Art. 7. Funcionamiento

La CASAPT actuará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en materia de órganos colegiados.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO

Art. 8. Iniciación

1. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa o a través de representante, un escrito ante la presidencia de la CASAPT, comunicando la posible existencia de una situación de conflicto interpersonal en el plazo máximo de tres meses contados desde que se produjo el último incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación.

Para ello, se podrá utilizar el modelo de escrito que se adjunta al presente documento como *anexo II*.

2. Asimismo, podrán presentar escrito de la posible existencia de conflicto:

a) Cualquier órgano de gobierno unipersonal de la Universidad o las personas responsables de estructuras administrativas de la Universidad que, por su actividad, detecten o tengan conocimiento del conflicto.



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

b) El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la UMH.

c) Les organitzacions sindicals amb representació en la Universitat Miguel Hernández d'Elx, sempre que acrediten que compten amb el consentiment exprés i escrit de la persona afectada.

3. A l'escrit de denúncia s'adjuntarà, en sobre tancat la documentació pertinent a aquesta sol·licitud. La comunicació de l'existència de conflicte es realitzarà per escrit, dirigit al President de la CASAPT, a través del Registre General o Registres Auxiliars de la Universitat, i de conformitat amb el que es preveu en la Llei 30/1992, fent constar les dades personals i professionals de la persona afectada, així com la relació existent entre la persona denunciant i la persona/s denunciada/s, la descripció detallada dels fets o accions que considere rellevants en la seua situació i el període de temps en el qual es van produir les conductes. Així mateix, podrà presentar quanta documentació considere pertinent.

Juntament amb aquesta documentació haurà d'acompanyar-se el document relacionat com a annex III d'aquest document.

4. Rebut l'escrit, en un termini màxim de 5 dies hàbils, correspon a la persona del Servei de Prevenció, membre nat de la Comissió, la realització d'un informe inicial de valoració de la situació.

5. D'aquest informe es donarà trasllat a la CASAPT, qui, en un termini màxim de 5 dies, resoldrà:

a) Arxivament de la denúncia, motivat per algun dels següents suposats:

i. Desistiment del denunciant (llevat que d'ofici procedira continuar la investigació de la mateixa).

ii. Falta d'objecte o insuficiència d'indicis.

iii. Que per actuacions prèvies es puga donar per resolt el contingut de la denúncia.

b) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UMH.

c) Las organizaciones sindicales con representación en la Universidad Miguel Hernández de Elche, siempre que acrediten que cuentan con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada.

3. Al escrito de denuncia se adjuntará, en sobre cerrado la documentación pertinente a dicha solicitud. La comunicación de la existencia de conflicto se realizará por escrito, dirigido al Presidente de la CASAPT, a través del Registro General o Registros Auxiliares de la Universidad, y de conformidad con lo previsto en la Ley 30/1992, haciendo constar los datos personales y profesionales de la persona afectada, así como la relación existente entre la persona denunciante y la persona/s denunciada/s, la descripción pormenorizada de los hechos o acciones que considere relevantes en su situación y el período de tiempo en el que se produjeron las conductas. Asimismo, podrá presentar cuanta documentación considere pertinente.

Junto con dicha documentación deberá acompañarse el documento relacionado como anexo III de este documento.

4. Recibido el escrito, en un plazo máximo de 5 días hábiles, corresponde a la persona del Servicio de Prevención, miembro nato de la Comisión, la realización de un informe inicial de valoración de la situación.

5. De dicho informe se dará traslado a la CASAPT, quien, en un plazo máximo de 5 días, resolverá:

a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

i. Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

ii. Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

iii. Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

b) Si de l'anàlisi de la denúncia es dedueix la comissió d'alguna altra falta, diferent a l'Assejament Psicològic en el Treball (d'ara en avant APT) i tipificada en la normativa existent, es proposarà bé el trasllat a un altre protocol d'actuació o a l'elaboració d'informe amb la mesures que corresponguen.

c) Si de l'anàlisi de la denúncia es dedueix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal s'iniciarà la fase de mediació sempre que medie acord exprés de les parts implicades.

d) Si de l'anàlisi de la denúncia es dedueix que existeixen indicis clars i suficients o dubtes raonables sobre l'existència d'assejament laboral, la CASAPT iniciarà la investigació dels fets denunciats.

Art. 9. Fase de mediació

1. La CASAPT, a la vista de la documentació examinada, decidirà, en el termini de 5 dies hàbils des de la recepció, si és convenient o no intentar la resolució del conflicte a través d'un procediment de mediació entre les parts. En tal cas, la CASAPT proposarà 3 mediadors, i recaptarà l'acord previ de les parts implicades, i de comptar amb aquest, li remetrà l'escrit de reclamació.

De no existir acord per les parts quant a la mediació, el procés es dirigirà al regulat en l'article següent, d'investigació.

L'actuació del mediador no podrà excedir de 10 dies hàbils, comptats des del següent a la recepció de la documentació entregada per la CASAPT.

2. Si el tràmit de mediació conclou amb acord, acabarà el procediment i la CASAPT cessarà en les seues actuacions.

3. Si el tràmit de mediació concloguera sense acord, el mediador comunicarà per escrit davant la CASAPT el resultat de la mediació i s'iniciarà la fase d'investigació.

b) Si del análisis de la denuncia se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante APT) y tipificada en la normativa existente, se propondrá bien el traslado a otro protocolo de actuación o a la elaboración de informe con la medidas que correspondan.

c) Si del análisis de la denuncia se deduce que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal se iniciará la fase de mediación siempre que medie acuerdo expreso de las partes implicadas.

d) Si del análisis de la denuncia se deduce que existen indicios claros y suficientes o dudas razonables sobre la existencia de acoso laboral, la CASAPT iniciará la investigación de los hechos denunciados.

Art. 9. Fase de mediación

1. La CASAPT, a la vista de la documentación examinada, decidirá, en el plazo de 5 días hábiles desde la recepción, si es conveniente o no intentar la resolución del conflicto a través de un procedimiento de mediación entre las partes. En tal caso, la CASAPT propondrá 3 mediadores, y recabará el acuerdo previo de las partes implicadas, y de contar con el mismo, le remitirá el escrito de reclamación.

De no existir acuerdo por las partes en cuanto a la mediación, el proceso se dirigirá al regulado en el artículo siguiente, de investigación.

La actuación del mediador no podrá exceder de 10 días hábiles, contados desde el siguiente a la recepción de la documentación entregada por la CASAPT.

2. Si el trámite de mediación concluye con acuerdo, acabará el procedimiento y la CASAPT cesará en sus actuaciones.

3. Si el trámite de mediación concluyera sin acuerdo, el mediador comunicará por escrito ante la CASAPT el resultado de la mediación y se iniciará la fase de investigación.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

4. Si durant el tràmit de mediació s'observaren indicis de l'existència d'Assetjament Psicològic en el Treball, el mediador el comunicarà per escrit a la CASAPT i es reprendrà el còmput del termini establert per a les actuacions i es procedirà a la fase d'investigació dels fets denunciats.

Art. 10. Fase d'Investigació

1. Si per la tipologia dels actes denunciats no procedeix la mediació entre les parts, o ben desenvolupada aquesta no s'arriba a acord o, en el cas que denunciador o denunciat el requerisquen, la Comissió haurà d'emetre un pronunciament sobre la situació plantejada, realitzant quantes recomanacions considere pertinents per a la solució del conflicte.

2. En aquesta fase intervindrà única i exclusivament la persona designada pel Rector, qui procedirà a recaptar els testimoniatges i documents que estime necessaris, a l'efecte de qualificar les conductes denunciades, podent comptar amb l'assessorament d'algun dels membres nats de la comissió. En el procés de recopilació d'informació, que haurà de desenvolupar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de tots els implicats, podria ser necessari procedir a entrevistar els afectats – denunciador i denunciat – i possiblement a alguns testimonis o un altre personal d'interès, si n'hi haguera. En tot cas, la indagació sobre la denúncia ha de ser desenvolupada amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant reclamant com persona presumptament assetjadora.

3. Com a complement als testimoniatges i documents recollits, es podran recaptar quantes proves, informes o documentació siguen necessaris per a provar els fets relatius al conflicte, incorporant-los a l'expedient.

4. Si durante el trámite de mediación se observaran indicios de la existencia de Acoso Psicológico en el Trabajo, el mediador lo comunicará por escrito a la CASAPT y se reanudará el cómputo del plazo establecido para las actuaciones y se procederá a la fase de investigación de los hechos denunciados.

Art. 10. Fase de Investigación

1. Si por la tipología de los actos denunciados no procede la mediación entre las partes, o bien desarrollada ésta no se llega a acuerdo o, en el caso que denunciante o denunciado lo requieran, la Comisión deberá emitir un pronunciamiento sobre la situación planteada, realizando cuantas recomendaciones considere pertinentes para la solución del conflicto.

2. En esta fase intervendrá única y exclusivamente la persona designada por el Rector, quien procederá a recabar los testimonios y documentos que estime necesarios, a los efectos de calificar las conductas denunciadas, pudiendo contar con el asesoramiento de alguno de los miembros natos de la comisión. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados – denunciante y denunciado – y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

3. Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, se podrán recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

4. Quanta documentació i informació es recopile en la fase d'investigació obrarà, única i exclusivament, en poder de la persona designada per a dur a terme la mateixa, no podent donar trasllat d'aquesta documentació a la resta de membres de la comissió, excepte els informes que s'elaboren sobre aquest tema.

Art. 11. Fase de Resolució

1. Finalitzada la fase anterior, i a la vista de l'informe elevat per la persona encarregada de la fase d'investigació, la CASAPT adoptarà la proposta de resolució provisional en un termini no superior a 45 dies hàbils des de la data de recepció de la reclamació. Aquest termini podrà ser prorrogat davant la necessitat d'estudis tècnics específics o qualsevol altra circumstància, procurant que es concloga en un termini màxim de 90 dies hàbils.

2. El resultat de la investigació es plasmarà en un informe detallat en el qual es formularan les propostes de resolució. Aquest informe inclourà els següents aspectes:

1r. Antecedents del cas, que inclourà un resum dels principals fets i dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.

2n. Un resum de les diligències practicades per la Comissió, incloent si escau, eventuales actuacions de mediació.

3r. Conclusions.

4t. Una proposta raonada del pla de mesures a adoptar.

3. La proposta de resolució es donarà trasllat a les parts implicades, perquè, en un termini màxim de 5 dies hàbils des de la seua recepció, puguen formular alegacions a les recomanacions proposades per a la solució del conflicte.

4. Cuanta documentación e información se recopile en la fase de investigación obrará, única y exclusivamente, en poder de la persona designada para llevar a cabo la misma, no pudiendo dar traslado de dicha documentación al resto de miembros de la comisión, excepto los informes que se elaboren al respecto.

Art. 11. Fase de Resolución

1. Finalizada la fase anterior, y a la vista del informe elevado por la persona encargada de la fase de investigación, la CASAPT adoptará la propuesta de resolución provisional en un plazo no superior a 45 días hábiles desde la fecha de recepción de la reclamación. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días hábiles.

2. El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en el que se formularán las propuestas de resolución. Dicho informe incluirá los siguientes aspectos:

1º. Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

2º. Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluyendo en su caso, eventuales actuaciones de mediación.

3º. Conclusiones.

4º. Una propuesta razonada del plan de medidas a adoptar.

3. La propuesta de resolución se dará traslado a las partes implicadas, para que, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, puedan formular alegaciones a las recomendaciones propuestas para la solución del conflicto.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

4. Considerades les al·legacions, en el termini màxim de 5 dies hàbils des de la seua recepció, la proposta de resolució, una vegada notificada a les parts, serà elevada al Rector/a, a l'efecte de la seua aprovació i, si escau, adopció de les mesures necessàries en el marc de les seues competències.

5. La persona responsable del seguiment del pla de mesures proposat informarà la CASAPT, en un termini no superior a 15 dies hàbils des de la comunicació, de l'execució d'aquestes. D'aquesta comunicació s'informarà el Rector/a i a les parts implicades.

6. Si la CASAPT conclou que la denúncia s'ha fet de mala fe, o que les dades aportades o els testimoniatges són falsos, podrà proposar la incoació del corresponent expedient disciplinari a les persones responsables.

CAPÍTOL IV. GARANTIES

Art. 12. Deure de secret i discreció professional

1. En el procediment es guardarà la més estricta confidencialitat per a respectar el dret a la intimitat de totes les persones implicades. En particular, totes les persones consultades o informades en els procediments establits en aquest protocol estaran obligades a guardar plena confidencialitat sobre les reunions, informació rebuda o notificada, ja siga en forma escrita o oral, o qualsevol altre extrem relacionat amb el cas del qual tingueren coneixement per la seua participació en ell. La vulneració d'aquesta obligació tindrà les conseqüències jurídiques establides en la legislació vigent.

2. La investigació de la CASAPT serà portada amb la màxima sensibilitat i amb respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant reclamant com persona denunciada.

4. Consideradas las alegaciones, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde su recepción, la propuesta de resolución, una vez notificada a las partes, será elevada al Rector/a, a efectos de su aprobación y, en su caso, adopción de las medidas necesarias en el marco de sus competencias.

5. La persona responsable del seguimiento del plan de medidas propuesto informará a la CASAPT, en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la comunicación, de la ejecución de las mismas. De dicha comunicación se informará al Rector/a y a las partes implicadas.

6. Si la CASAPT concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

CAPÍTULO IV. GARANTÍAS

Art. 12. Deber de secreto y discreción profesional

1. En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. En particular, todas las personas consultadas o informadas en los procedimientos establecidos en este protocolo estarán obligadas a guardar plena confidencialidad sobre las reuniones, información recibida o notificada, ya sea en forma escrita u oral, o cualquier otro extremo relacionado con el caso del que tuvieran conocimiento por su participación en él. La vulneración de esta obligación tendrá las consecuencias jurídicas establecidas en la legislación vigente.

2. La investigación de la CASAPT será llevada con la máxima sensibilidad y con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona denunciada.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

Art. 13. Mesures cautelars

1. Amb caràcter preventiu i durant la tramitació d'aquest procediment, la CASAPT podrà sol·licitar al Rector/a l'adopció de mesures cautelars, amb la finalitat d'evitar un altre tipus de problemes o l'agreujament de la situació inicial. Entre aquestes mesures podrà acordar-se l'allunyament de les parts en el lloc de treball.

Art. 14. Seguiment, execució i informe

1. Correspondrà a la CASAPT el seguiment de l'execució i compliment de les mesures proposades dirigides a resoldre les situacions de conflicte.

2. Amb caràcter general, les persones responsables en l'execució i compliment de les mesures proposades informaran la CASAPT de les resolucions adoptades, garantint la deguda protecció de la intimitat de les persones implicades.

3. La CASAPT realitzarà un seguiment dels casos en els quals s'haja constatat existència d'APT, amb caràcter semestral i fins a passats dos anys des de la data de proposta de resolució i durant un període de dos anys.

4. En cas d'arxivament de l'expedient, en aplicació de la garantia d'indemnitat, es podrà portar un seguiment, a petició de qualsevol de les parts, per un termini de 6 mesos.

Art. 15. Mesures d'actuació i Prevenció de l'Assetjament

La Universitat promourà i executarà programes específics dirigits a:

1. Proporcionar una formació adequada en prevenció i resolució de conflictes, especialment dirigida a responsables d'equips de persones, perquè puguin reconèixer i atallar els possibles conflictes a l'origen.

Art. 13. Medidas cautelares

1. Con carácter preventivo y durante la tramitación de este procedimiento, la CASAPT podrá solicitar al Rector/a la adopción de medidas cautelares, con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación inicial. Entre estas medidas podrá acordarse el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo.

Art. 14. Seguimiento, ejecución e informe

1. Corresponderá a la CASAPT el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas dirigidas a resolver las situaciones de conflicto.

2. Con carácter general, las personas responsables en la ejecución y cumplimiento de las medidas propuestas informarán a la CASAPT de las resoluciones adoptadas, garantizando la debida protección de la intimidad de las personas implicadas.

3. La CASAPT realizará un seguimiento de los casos en los que se haya constatado existencia de APT, con carácter semestral y hasta pasados dos años desde la fecha de propuesta de resolución y durante un período de dos años.

4. En caso de archivo del expediente, en aplicación de la garantía de indemnidad, se podrá llevar un seguimiento, a petición de cualquiera de las partes, por un plazo de 6 meses.

Art. 15. Medidas de actuación y Prevención del Acoso

La Universidad promoverá y ejecutará programas específicos dirigidos a:

1. Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

2. Integrar en la formació contínua dels comandaments una definició clara de conductes «obligatòries» i de conductes «prohibides», tant en la seua pròpia funció de comandament com en la conducta dels seus subordinats.
 3. Organitzar activitats formatives específiques per a col·lectius de responsables d'Unitats o òrgans involucrats en la prevenció i gestió dels casos d'assetjament, d'una banda, i per a representants sindicals, per un altre, en les quals se subministre informació suficient per a donar a conèixer la filosofia assumida per la Universitat quant a la no tolerància de determinats comportaments vinculats a l'assetjament laboral i quant als procediments que s'establisquen per a la seua prevenció i/o resolució.
 4. Difondre informació a través de la intranet de la Universitat i d'altres mitjans de comunicació.
 5. Elaborar documents divulgatius sobre el risc i les mesures preventives i fer una àmplia difusió.
 6. Realitzar sessions d'informació per als empleats públics per a explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establides i el procediment per a activar el protocol. Així mateix, informar de les responsabilitats en què es podrà incórrer en cas de denúncies falses o improcedents.
 7. Proporcionar informació de l'existència del protocol d'assetjament i de la web on el podran trobar.
 8. Informar de l'existència del protocol d'assetjament en els manuals d'acolliment.
 9. Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius de la Universitat.
 10. Informar sobre l'existència d'eines que, si escau, pogueren ser utilitzades pels presumptes assetjats per a deixar constància de les situacions concretes del presumpte assetjament.
2. Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
 3. Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Universidad en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
 4. Difundir información a través de la intranet de la Universidad y de otros medios de comunicación.
 5. Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
 6. Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
 7. Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
 8. Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.
 9. Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos de la Universidad.
 10. Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

Art. 16. Recursos suspensió

1. Aquest procediment no substituirà, interromprà, ni ampliarà els terminis per a les reclamacions i recursos establits en la normativa vigent davant altres òrgans administratius o jurisdiccionals.
2. L'aplicació del Protocol se suspèndrà tan prompte es tinga coneixement de l'existència de qualsevol procediment administratiu o judicial sobre el mateix tema.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Informació

Amb la finalitat de facilitar l'accés a tota la comunitat universitària, s'incorporarà en la web de la UMH un apartat dedicat a la difusió d'informació sobre el present Protocol, així com sobre la prevenció de l'assetjament i de les conductes inapropiades.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació

La UMH facilitarà formació en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament a totes les persones amb responsabilitats jeràrquiques a nivell docent o administració, per a la millor detecció d'aquests supòsits en els seus equips de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Avaluació

El present Protocol es revisarà a proposta de la CASAPT, del Comitè de Seguretat i Salut, del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, o de qualsevol Òrgan de Govern Unipersonal amb competències en la matèria objecte d'aquest Protocol.

DISPOSICIÓ FINAL. Entrada en vigor

ÚNICA.- El present Protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el BOUMH.

Art. 16. Recursos y suspensión

1. Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.
2. La aplicación del Protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Informació

Con el fin de facilitar el acceso a toda la comunidad universitaria, se incorporará en la web de la UMH un apartado dedicado a la difusión de información sobre el presente Protocolo, así como sobre la prevención del acoso y de las conductas inapropiadas.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació

La UMH facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso a todas las personas con responsabilidades jerárquicas a nivel docente o administración, para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Evaluación

El presente Protocolo se revisará a propuesta de la CASAPT, del Comité de Seguridad y Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o de cualquier Órgano de Gobierno Unipersonal con competencias en la materia objeto de este Protocolo.

DISPOSICIÓ FINAL. Entrada en vigor

ÚNICA.- El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOUMH.



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

ANNEX I

Llistat de referència de conductes que són, o no són, assetjament laboral*

A) Conductes considerades com a assetjament laboral

- Deixar al treballador de forma continuada sense ocupació efectiva, o incomunicat, sense causa alguna que el justifique.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que al treballador/a se li assignen.
- Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- Accions de represàlia enfront de treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'organització, o enfront dels quals han col·laborat amb els reclamants.
- Insultar o menysprear repetidament a un treballador/a.
- Reprendre reiteradament al treballador/a davant d'altres persones.
- Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.

B) Conductes que no són assetjament laboral (sense perjudici que puguen ser constitutives d'altres infraccions)

- Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Pressions per a augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diversos treballadors.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.
- Conflictes personals i sindicals.

* Pres del Criteri Tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.

ANEXO I

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) Conductas 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/a 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.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprimir reiteradamente al trabajador/a delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (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.
- Presiones para aumentar la jornada o 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 sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



UNIVERSITAT
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

ANNEX II

MODEL DE DENÚNCIA

SOL·LICITANT:

DADES PERSONALS DE LA PERSONA DENUNCIANT:

Nom i cognoms

NIF

Telèfons de contacte:

ADREÇA A EFECTES DE COMUNICACIONS:

DADES PROFESSIONALS:

La vostra vinculació amb la Universitat és coma personal:

Funcionari	<input type="checkbox"/>
Laboral	<input type="checkbox"/>
Altres	<input type="checkbox"/>

DESCRIPCIÓ DELS FETS I PERÍODES EN QUÈ ES PRODUEIXEN:

SOL·LICITE

Que s'estudie la documentació que annexe al present escrit en sobre tancat, a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

Elx,.....dede 20.....

SIGNATURA DE LA PERSONA INTERESSADA

PRESIDENT DE LA CASAPT
UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ D'ELX.

ANNEX III (*)

Sr/Sra, amb DNI

Autoritze la Comissió d'Actuació davant situacions d'Assejament Psicològic en el Treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx, en l'àmbit de les competències que se li atribueixen en el Protocol, a realitzar aquelles actuacions dirigides a avaluar i analitzar les circumstàncies derivades de la meua sol·licitud d'intervenció en l'exercici de les funcions atribuïdes per l'aplicació del *Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx.*

De la mateixa manera expresse que:

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrònic: secretaria.general@umh.es



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

- a) Conec el contingut del *Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx*, en relació als drets i deures que es deriven, així com dels efectes que la seua aplicació poguera ocasionar.
- b) He sigut informat/a del deure de sigil professional i dret a la confidencialitat de les meues dades personals i/o metges per part de tot el personal implicat en la posada en marxa del *Protocol per a la prevenció i actuació davant situacions de conflictes interpersonals i assetjament psicològic en el treball de la Universitat Miguel Hernández d'Elx*

Elx,.....dede 20.....

SIGNATURA DE LA PERSONA INTERESSADA

() introduïu en el sobre tancat junt amb tot el relat de fets i documentació aportada.*



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos

NIF

Teléfonos de contacto:

DIRECCIÓN A EFECTOS DE COMUNICACIONES:

DATOS PROFESIONALES:

Su vinculación con la Universidad es como personal:

Funcionario	<input type="checkbox"/>
Laboral	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

DESCRIPCION DE LOS HECHOS Y PERÍODOS EN LOS QUE SE PRODUCEN:

SOLICITO

Que se estudie la documentación que anexo al presente escrito en sobre cerrado, al objeto de garantizar la confidencialidad de los datos que contiene (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

PRESIDENTE DE LA CASAPT
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.

ANEXO III (*)

D/Dª , con DNI

Autorizo a la Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en el ámbito de las competencias que se le atribuyen en el Protocolo, a realizar aquellas actuaciones dirigidas a evaluar y analizar las circunstancias derivadas de mi solicitud de intervención en el ejercicio de las funciones atribuidas por la aplicación del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche.*

Del mismo modo expreso que:

Edificio Rectorado y Consejo Social
Campus de Elche. Avda. de la Universidad s/n – 03202 Elche
c. electrónico: secretaria.general@umh.es



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

SECRETARIA GENERAL

- a) Conozco el contenido del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*, en relación a los derechos y deberes que se deriven, así como de los efectos que su aplicación pudiese ocasionar.
- b) He sido informado/a del deber de sigilo profesional y derecho a la confidencialidad de mis datos personales y/o médicos por parte de todo el personal implicado en la puesta en marcha del *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche*

Elche,.....dede 20.....

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

() introducir en el sobre cerrado junto con toda el relato de hechos y documentación aportada.*