

ACUERDO ENTRE LA UPV/EHU Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTATIVAS EN LA UPV/EHU SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE QUEJAS EN MATERIA DE ACOSO.

Preámbulo

Este Acuerdo tiene por objeto establecer un método progresista basado en la coparticipación entre la UPV/EHU y los sindicatos (en adelante las Partes), que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos a los demás. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que aquí se reconocen se interpretarán de conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Ordenamiento jurídico vigente y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ya ratificados por el Estado.

Las Partes reconocen que el presente Acuerdo es una mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes.

Artículo 1

Principios directores

1.1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la UPV/EHU reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

1.2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de la UPV/EHU y empañan su reputación. Por consiguiente, las Partes acuerdan que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar queja y ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso la UPV/EHU podrá personarse como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

1.3. La UPV/EHU garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Acuerdo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Acuerdo.

1.4. Las Partes acuerdan que todas las personas protegidas que presenten una queja de acoso tendrán derecho a solicitar al superior jerárquico correspondiente, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias.

1.5. Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Acuerdo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas. Para ello, la decisión del Comité Arbitral será trasladada al Rector de la UPV/EHU, quien adoptará las medidas oportunas.

1.6. Las Partes acuerdan formular y aplicar estrategias — que incluirán elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación — con el objetivo no sólo de prevenir el acoso sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran a la UPV/EHU de conformidad con el espíritu y la intención del presente Acuerdo. Tanto los personas que ocupen cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán formación respecto del funcionamiento práctico de este Acuerdo.

1.7 Las Partes destacan que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Acuerdo. Las Partes desarrollarán todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Acuerdo.

1.8. Las Partes reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Acuerdo. Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

1.9. La UPV/EHU reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier persona protegida, que así lo solicite, en relación con los asuntos objeto del presente Acuerdo. Asimismo, reconoce el derecho de los sindicatos a estar informados de todas las denuncias de acoso presentadas y su resolución. Éstos, a su vez, se comprometen a salvaguardar el derecho a la intimidad y a la confidencialidad en los términos expresados en el punto 8 del presente artículo.

1.10. Las Partes acuerdan que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

1.11. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Acuerdo para garantizar que la cuestión se trate con justicia, confidencialidad y oportunidad.

1.12. En todo caso, la propuesta planteada en cualquiera de las vías que se establecen en el presente acuerdo no podrán afectar a derechos de terceras personas, ni su interposición será obstáculo para la tramitación o resolución de los recursos y reclamaciones que conforme a la Ley de procedimiento correspondan.

1.13. La iniciación del procedimiento establecido en el presente Acuerdo, por cualquiera de sus vías, ni interrumpe ni amplía los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

1.14. Sin perjuicio de las medidas cautelares que se adopten, la interposición de una demanda civil o de una querrela criminal dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Acuerdo.

1.15 La UPV/EHU proporcionará a las partes implicadas en quejas en materia de acoso la asistencia que corresponda, que incluirá el asesoramiento.

1.16. Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos a los legalmente vigentes para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de quejas en materia de acoso que pueden plantearse.

1.17 El Servicio de Prevención de la UPV/EHU constituye en este acuerdo una pieza básica y fundamental como elemento de información y asesoramiento y al mismo podrán acudir tanto las personas protegidas como las demandadas y todas cuantas se contemplen en el mismo (Aldezle, Comité Arbitral, Gerente, etc.)

Artículo 2

Definiciones

A efectos del presente Acuerdo:

2.1. La expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el presente Acuerdo, e incluye a:

a) los/as miembros del profesorado;

b) los/as miembros del PAS;

c) toda persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos a) a b) antes citados y que alegue que su relación con la UPV/EHU llegó a su término (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de acoso, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación;

2.2. La expresión «demandante» se refiere a toda persona protegida que haya planteado una queja en virtud del presente Acuerdo.

2.3. La expresión «demandado» se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso.

2.4. En el proceso ante el Comité Arbitral, la expresión «participantes» se refiere al demandante, al demandado y a la UPV/EHU.

2.5. La expresión «representante de los sindicatos» se refiere a los miembros de la Junta de Personal o del Comité de Empresa, a los miembros acreditados de los sindicatos, a los delegados de prevención o a cualquier miembro del personal que los sindicatos designen para representarlos.

2.6. La expresión «días» se refiere a días hábiles.

2.7. La expresión «queja en materia de acoso» se refiere a la comunicación a los órganos competentes de la situación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en el Acuerdo encaminada a iniciar un proceso de solución de un conflicto derivado por un presunto acoso.

2.8. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye los supuestos que se recogen a continuación, si bien estos no conforman una lista cerrada:

a) intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

I) medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida;

II) ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional;

III) la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

IV) el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles;

V) el control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida;

VI) la denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

VII) El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo;

b) acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

I) el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;

II) comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;

III) llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;

IV) la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual;

V) la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

VI) preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

VII) bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la UPV/EHU.

c) Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales. Este se manifiesta en lo siguiente:

I) acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.

II) acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.

III) la manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

2.9. La expresión «conciliación» se refiere al proceso por el que un conciliador alienta a las Partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas y a alcanzar una conclusión mutuamente aceptable, lógicamente, en aquellas materias de las que libremente puedan disponer sin afectar a derechos de terceras personas.

2.10. La expresión «superior jerárquico correspondiente» se refiere al superior directo de la persona protegida o a cualquier superior jerárquico.

2.11. El Aldele o Defensor Universitario de la UPV/EHU tiene como funciones estatutarias las de: velar por el respeto de los derechos y las libertades de los distintos miembros y colectivos que forman la comunidad universitaria, ante los órganos y servicios universitarios y proveer y desarrollar modos alternativos, no adversariales e imparciales, para prevenir y resolver los problemas y conflictos relacionados con la actividad universitaria en todos sus niveles.

Artículo 3

Prevención

3.1. Todas las personas protegidas recibirán una copia del presente Acuerdo. Las Partes se asegurarán de que todas las personas protegidas conozcan de la existencia del presente Acuerdo y procederá a preparar una guía, destinada a todas las personas protegidas, sobre las consecuencias del presente Acuerdo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las quejas en materia de acoso.

3.2. Se facilitará a todas las personas protegidas formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso sexual, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

3.3. La UPV/EHU proporcionará a los servicios con responsabilidad en prevención y en formación, capacitación e información en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Acuerdo en particular. Este apartado será también de aplicación a los delegados de prevención. Las personas representativas de las partes que suscriben el presente acuerdo que de algún modo vayan a participar en el proceso

de mediación o conciliación participarán en un curso básico sobre el proceso y las técnicas de mediación a cargo de la UPV/EHU.

3.4. Se facilitará información acerca del presente Acuerdo a todas las personas protegidas cuando accedan por primera vez al ámbito del presente Acuerdo.

3.5. En el plazo de 30 días desde la firma del presente Acuerdo, la UPV/EHU publicará una declaración sobre prevención y resolución de los casos de acoso dirigida a todas las personas protegidas, y en la que se reflejen los principios directores recogidos en el artículo 1 del presente Acuerdo. Dicha declaración también se comunicará a todas las personas protegidas durante los procesos de incorporación, formación y capacitación a los que se refieren los párrafos anteriores.

3.6. La UPV/EHU creará y mantendrá en Intranet páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Acuerdo.

3.7. La UPV/EHU creará y mantendrá fuentes de información más completas y detalladas en relación con la prevención y la solución de los casos de acoso, para uso de las personas protegidas, que deseen obtener dicha información.

3.8. A fin de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del presente Acuerdo, el Servicio de Prevención de la UPV/EHU llevará a cabo encuestas y estudios anónimos. Dichas encuestas deberán evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se produzcan en relación con el trabajo en la UPV/EHU. El Servicio de Prevención de la UPV/EHU hará públicos la información y los datos recogidos.

Artículo 4

Disposiciones generales

4.1 Inicio del Procedimiento

El procedimiento se iniciará por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona denunciante o de su representante legal. En base al principio de economía procedimental, cabe la acumulación de quejas idénticas o similares.

4.2. Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad

Cuando una persona protegida someta una queja en materia de acoso e invoque los medios previstos en el presente Acuerdo para su resolución, el/la demandante y el/la demandado/a tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

- a) la expresión «todo el material pertinente a efectos del resultado del proceso» se refiere a todos aquellos documentos e informaciones conservados o

generados por la UPV/EHU y por las personas directamente implicadas en la queja en materia de acoso;

b) cuando la UPV/EHU, el/la demandante o el/la demandado/a tengan reservas a facilitar documentos o información pertinentes, deberá solicitar inmediatamente la opinión del/la ALDEZLE acerca de si deben o no facilitarse tales documentos o información. El/la ALDEZLE formulará una recomendación al solicitante con carácter de urgencia, a más tardar diez días después de la fecha de la solicitud, que deberá ser respondida por escrito ante el Aldezle en el plazo de diez días desde la fecha de recepción de dicha recomendación. En la respuesta deberá fundamentar la decisión adoptada sobre la cuestión.

4.3. Resolución extraoficial de las quejas en materia de acoso

La UPV/EHU no conservará ningún registro específico en relación con el proceso extraoficial de resolución de las quejas en materia de acoso.

En aquellos procesos extraoficiales en los que participe algún miembro del Servicio de Prevención, se archivará la correspondiente documentación en el archivo del Servicio, de acuerdo con la legislación vigente.

4.4. Plazos

En caso de incumplimiento del plazo fijado para responder a la presentación de una queja en materia de acoso, el/la demandante tendrá derecho a iniciar la fase siguiente del procedimiento.

Artículo 5

Resolución extraoficial de los incidentes en materia de acoso

5.1. Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

- a) el superior jerárquico que corresponda al miembro del personal;
- b) el/la ALDEZLE o persona que éste designe
- c) el/la Jefe del Servicio de Prevención o persona que éste designe
- d) un/a representante de los sindicatos

e) el/ la Vicegerente de Personal o persona que éste designe

f) el/ la Vicerrector/a de Profesorado o persona que éste designe

5.2. Para entrevistarse con el/la demandado/a, el/la demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otra persona protegida, las cuales podrán, si así lo solicita el/la demandante, tratar o facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver el asunto de manera extraoficial deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

5.3 Si una persona protegida considera que la resolución extraoficial no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a cualquiera de las opciones incluidas en el proceso de resolución mediante el diálogo.

5.4 En la resolución extraoficial de los incidentes contemplados en este artículo, el plazo de resolución será de 10 días desde la presentación de la queja.

Proceso de solución mediante el diálogo

Artículo 6

Inicio del proceso

6.1. Las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso podrán tratar de resolver sus quejas en esta materia acudiendo a cualquiera de las siguientes instancias:

a) una reunión entre el superior jerárquico correspondiente y la persona protegida;

b) el proceso ante el/la ALDEZLE.

6.2. Todo/a demandante que desee invocar los procedimientos previstos en el artículo 6.1 deberá hacerlo en un plazo máximo de dos meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la queja en materia de acoso o, si la queja en materia de acoso se refiere a una conducta persistente, en un plazo de tres meses desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta. En caso de que una persona protegida desee invocar el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo fijado, deberá remitir una solicitud por escrito al ALDEZLE, que podrá decidir si la queja debe examinarse pese al retraso. Las decisiones del/la ALDEZLE a este respecto serán definitivas y contra las mismas no cabrá recurso.

Artículo 7

Papel de los superiores jerárquicos

7.1. Con el fin de resolver una queja en materia de acoso, un/a demandante podrá solicitar una reunión extraoficial y privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes. De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso. Salvo que el/la demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada. No se conservará ningún registro de la misma.

Artículo 8

Papel del/la ALDEZLE

8.1. Al tratar de quejas en materia de acoso en virtud del presente Acuerdo, el/la ALDEZLE desempeñará las funciones principales siguientes:

- a) la investigación de las quejas en materia de acoso, a fin de establecer los hechos en tales casos;
- b) la formulación de propuestas para la solución de las quejas en materia de acoso;
- c) el examen de cuestiones específicas a las que se refiere el presente Acuerdo.

8.2. En el desarrollo de sus actividades, el/la ALDEZLE actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Acuerdo, y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

8.3. Dentro de los límites fijados en el artículo 1.8, el/la ALDEZLE presentará a las Partes un informe anual sobre las actividades emprendidas, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 9

Remisión de casos al ALDEZLE

9.1. Un/a demandante podrá referir al ALDEZLE una queja en materia de acoso, ya sea directamente o bien cuando no le parezca oportuno recurrir al proceso descrito en los artículos 5 a 7 o estén en desacuerdo con el resultado del mismo.

9.2. Un/a demandante podrá referir al ALDEZLE una queja en materia de acoso mediante declaración escrita presentada en el plazo fijado en el artículo 6.2. La declaración deberá incluir los siguientes detalles:

- a) el nombre del/ de la demandante y la manera de comunicarse con él;
- b) la naturaleza de la queja en materia de acoso que se somete;
- c) si el/la demandante solicita una reunión con el/la ALDEZLE; y
- d) cualquier otro detalle que el/la demandante desee facilitar.

9.3. Una vez que el/la ALDEZLE haya recibido la declaración escrita con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9.2, podrá iniciar la investigación de acuerdo con el artículo 8.

9.4. En el desarrollo de su investigación, el/la ALDEZLE podrá solicitar declaraciones a aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja en materia de acoso. El/La ALDEZLE también podrá celebrar reuniones o discusiones con dichas personas.

9.5. Al cumplir con su cometido, el/la ALDEZLE podrá requerir la presentación de cualquier documento o información que considere pertinentes.

Artículo 10

Procedimiento ante el/la ALDEZLE

10.1. El/La ALDEZLE podrá organizar reuniones con el/la demandante, el/la demandado/a o cualquier otra persona que considere oportuno mediante simple notificación, con las siguientes limitaciones:

- a) una reunión conjunta con el/la demandante y el/la demandado/a sólo tendrá lugar con el consentimiento previo de los mismos;
- b) cuando un/a demandante o un/a demandado/a solicite una reunión en privado con el/la ALDEZLE, se le concederá.

10.2. La conducción de las reuniones conjuntas quedará a discreción del ALDEZLE.

10.3. El/La demandante y el/la demandado/a tendrán derecho a ser asistidos en las reuniones por sendos representantes o asesores. También tendrán derecho a hacerse acompañar durante las reuniones por un/a representante de los sindicatos.

10.4. Tras una reunión, el/la ALDEZLE podrá iniciar nuevas conversaciones o investigaciones que le permitan cumplir con sus funciones en virtud del artículo 8.

Artículo 11

Informe del/de la ALDEZLE

11.1. El/la ALDEZLE preparará un informe detallado sobre los resultados del caso remitido y/o del proceso y, de ser posible, formulará propuestas para la solución de la queja.

11.2. Si el/la ALDEZLE no lograra formular una propuesta de solución, presentará un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la queja.

11.3. Se distribuirán copias del informe del/de la ALDEZLE a:

a) el/la demandante;

b) el/la demandado/a;

c) el superior jerárquico correspondiente (si el/la demandante refirió inicialmente la queja en materia de acoso a dicho superior jerárquico).

11.4. Se darán copia de las propuestas de solución formuladas por el/la ALDEZLE a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas para llevar dichas propuestas a la práctica.

11.5. El/La ALDEZLE y las personas que reciban copia de su informe tienen la obligación de respetar el carácter confidencial del mismo.

Artículo 12

Plazos

12.1. El/La ALDEZLE dispondrá de un plazo de 30 días desde la fecha de la notificación inicial de la queja en materia de acoso para tratar de encontrar una solución y presentar su informe a las personas que se citan más arriba, en los párrafos 11.3 y 11.4. Antes de que haya finalizado este plazo, el mismo podrá prolongarse por el Aldezle, por otros 30 días, esto es, hasta un máximo de 60 días, previa notificación a los interesados.

Artículo 13

Conclusión del procedimiento de solución mediante el diálogo

13.1. Si no queda satisfecho con la propuesta de solución de la queja en materia de acoso formulada por el/la ALDEZLE, o la acción propuesta por el/la ALDEZLE no se lleva a la práctica, el/la demandante podrá referir la queja al Comité Arbitral en un plazo de 30 días desde la fecha de recepción del informe del/de la ALDEZLE.

Solución mediante pronunciamiento

Artículo 14

El Comité Arbitral

Funciones y Composición

14.1. El procedimiento del Comité Arbitral consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el/la demandante y el/la demandado/a, tomando en consideración el carácter delicado de las quejas en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por el Comité Arbitral.

14.2. El Comité Arbitral estará integrado por seis personas: tres en representación de la UPV/EHU y tres en representación de la parte social. Uno de los representantes de la UPV/EHU será el presidente y otro el secretario. La representación social se establecerá de forma rotatoria entre los sindicatos con representación en la UPV/EHU, en turnos que permitan que todas las organizaciones sindicales participen en similar número de procedimientos. Cada parte designará sus representantes titulares y suplentes.

14.3 A los componentes del Comité Arbitral les será de aplicación lo establecido en los artículos 28 (abstención) y 29 (recusación) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, de Procedimientos Administrativo

Común.

Artículo 15

Remisión al Comité Arbitral

15.1. El/La demandante por sí solo o través de representante podrá remitir al Comité Arbitral la queja en materia de acoso mediante notificación escrita, en un plazo de 30 días a partir de la recepción del informe del/de la ALDEZLE.

15.2. La notificación escrita incluirá lo siguiente:

- a) nombre del/de la demandante y manera de comunicarse con él;
- b) naturaleza de la queja en materia de acoso que se somete a la consideración;
- c) cualquier acción propuesta por el superior jerárquico correspondiente;
- d) copia del informe del/de la ALDEZLE;
- e) descripción de la solución preferida por el/la demandante;
- f) nombres de los/as testigos (de existir) que el/la demandante solicita sean escuchados por el Comité Arbitral, y si solicita una vista oral;
- g) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

Artículo 16

Procedimiento ante el Comité Arbitral

16.1. Una vez que se haya notificado oficialmente la queja en materia de acoso al Comité Arbitral, este último instará al demandado y de considerarlo necesario, al/os órgano/s de la UPV/EHU que entienda oportuno a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Al escrito acompañarán la documentación que estimen pertinente y podrán solicitar la celebración de vista oral. Dichas declaraciones serán notificadas al Comité Arbitral en el plazo especificado por éste al solicitarlas.

16.2 El/La Presidente del Comité Arbitral dirigirá las labores del mismo. De considerarlo oportuno, los miembros del Comité Arbitral elaborarán normas de procedimiento para el

examen de los casos, siempre sujetas a las disposiciones del presente Acuerdo. El/La Presidente estará facultado/a para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros del Comité Arbitral.

16.3. Una vez que el Comité Arbitral haya recibido las declaraciones escritas, tanto del demandante como del demandado y de la UPV/EHU decidirá a petición de parte o de oficio acerca de la necesidad de una vista oral. La decisión del Comité Arbitral en relación con las vistas orales será definitiva e inapelable; en caso de denegar la celebración de una vista oral, el Comité Arbitral dará a conocer los motivos específicos para la denegación.

El/La demandante, el/la demandado/a y el/la representante de la UPV/EHU tendrán derecho a estar presentes durante una vista oral.

A efectos del examen, el/la demandante, el/la demandado/a y la UPV/EHU tendrán derecho a nombrar a un representante en los siguientes términos:

a) el/la demandante y el/la demandado/a tendrán derecho a hacerse representar y acompañar por un/a representante de los sindicatos o por cualquier otro representante de su elección;

b) la UPV/EHU tendrá derecho a nombrar un representante de su elección.

La vista oral se llevará a cabo con arreglo a un procedimiento imparcial, conforme a las normas establecidas por el Comité Arbitral para las quejas en materia de acoso.

El Comité Arbitral conservará un acta de la vista. Los/as participantes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta.

16.4- El Comité Arbitral podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información. Los citados documentos o información deberán facilitarse en el plazo fijado por el Comité Arbitral. El Comité Arbitral hará llegar inmediatamente a los participantes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a los participantes. El Comité Arbitral fijará un plazo para que los participantes puedan presentar alegaciones. Además, el Comité Arbitral podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos de cualquier procedencia. En el examen de una queja en materia de acoso, el Comité Arbitral podrá invitar al/a la ALDEZLE a facilitar información y opiniones.

16.5 Durante el procedimiento ante el Comité Arbitral, si los/as participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable podrán solicitar en todo momento al Presidente del Comité Arbitral que les conceda tiempo para ello; durante el periodo de tiempo concedido por el Presidente, los plazos aplicables al proceso ante el Comité Arbitral (que se especifican en el artículo 16) quedarán en suspenso. Si el/la demandante y el/la demandado/a notifican, mediante un escrito conjunto al Presidente/a, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable, se pondrá fin al proceso ante el Comité Arbitral.

Artículo 17

Plazos

17.1. El Comité Arbitral dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para celebrar una vista y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse al Rector. En el caso de que el Comité Arbitral decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a los participantes que el plazo se amplía hasta un máximo de 45 días.

Artículo 18

Acción propuesta por el Comité Arbitral

18.1. El Comité Arbitral deliberará en sesión privada sobre la queja en materia de acoso. La acción que proponga será comunicada al Rector e incluirá únicamente la información siguiente:

- a) un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio del Comité Arbitral;
- b) un resumen de las diligencias ante el Comité Arbitral;
- c) un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los participantes, y
- d) la propuesta razonada del Comité Arbitral en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

18.2. a) El Comité Arbitral comunicará su propuesta de acción a los participantes y al Rector en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

b) El Rector decidirá, en un plazo de 15 días desde la remisión de la propuesta del Comité Arbitral, qué acción adoptar en el ámbito de sus competencias, en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a los participantes.

c) En caso de que el Rector no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por el Comité Arbitral se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

d) Cuando el Rector no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y al Comité Arbitral.

Artículo 19

Costas

Todas las costas resultantes de la vista ante el Comité Arbitral correrán a cargo de la UPV/EHU, con excepción de los gastos ligados a la representación externa.

Artículo 20

Intimidación o persecución

20.1 La UPV/EHU se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Acuerdo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité Arbitral, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

20.2 Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. No obstante lo anterior, se adoptarán medidas contra las denuncias fraudulentas o que no respondan al objeto del presente procedimiento.

Artículo 21

Medidas transitorias

21.1 Las Partes reconocen que, en el proceso de aplicación, podrían surgir otros problemas de carácter transitorio. A petición de una de las Partes podrán negociarse con carácter de urgencia soluciones a dichos problemas de carácter transitorio.

21.2. Las quejas en materia de acoso que se planteen con arreglo a esta disposición transitoria se resolverán con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo.

21.3 En tanto en cuanto el Aldezle no sea designado, las funciones que el presente procedimiento le otorga, serán ejercidas por el Servicio de Prevención.

Artículo 22

Cuestiones diversas

22.1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, y su validez será de dos años desde la fecha en que comience a aplicarse. Las Partes acuerdan revisar el funcionamiento del presente Acuerdo al final de dicho período. En adelante, o en ausencia de revisión, el Acuerdo seguirá en vigor indefinidamente, entendiéndose prorrogado si no mediara denuncia expresa de la mayoría de cualquiera de las Partes debiendo producirse ésta con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

22.2. Ninguna disposición del presente Acuerdo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por las Partes. Las Partes, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Intercampus, podrán volver a negociar cualquier apartado del presente Acuerdo.

POR FETE-UGT	POR LAB	POR ELA
POR STEE-EILAS	POR CC.OO.	POR CSI-CSIF
POR LA ADMINISTRACION		