

## REGULAMENTO DE ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO

### CAPÍTULO I. CONSTITUCIÓN E FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

**Artigo 1.-** Necesidade de constitución dunha Comisión de Investigación.

Será necesario constituír unha Comisión de Investigación nos casos nos que haxa unha denuncia de acoso psicolóxico no traballo por parte do persoal do Concello de Santiago, unha vez que se teña iniciada a aplicación do protocolo de prevención e actuación en materia de acoso psicolóxico no traballo aprobado polo Concello.

**Artigo 2.-** Nomeamento dos membros da Comisión de Investigación.

Entenderase constituída a Comisión de Investigación cando se nomeen aos membros e secretario titulares da Comisión de Investigación, de acordo co establecido no protocolo de prevención e actuación en materia de acoso psicolóxico aprobado polo Concello. Ademais nomearase a un suplente por cada un dos membros titulares.

**Artigo 3.-** Abstención dos membros da Comisión de Investigación.

Os membros da Comisión de Investigación nos que se dean algunha das causas de abstención marcadas pola lei o comunicarán no prazo máximo de dous días hábiles á Concellaría de Persoal e Réxime Interior, que resolverá o procedente no prazo máximo de tres días hábiles.

As causas de abstención serán as recollidas na Lei 30/1992, de 26 de novembro de Réxime Xurídico e Procedemento Administrativo Común.

**Artigo 4.-** Comunicación ás partes da Constitución da Comisión.

A Concellaría de Persoal e Réxime Interior comunicará ás partes quenes son as persoas designadas para formar parte da Comisión de Investigación.

Xunto coa comunicación de quenes son as persoas designadas como titulares e suplentes para formar parte da Comisión de Investigación, remitirase copia de toda a documentación obrante no expediente e se lles advertirá de que teñen un prazo de 5 días hábiles para realizar alegacións e/ou para plantexar a recusación dalgún dos membros da Comisión.

**Artigo 5.-** Recusación.

A recusación plantexarase por escrito e expresaranse as causas nas que se funda. As causas de recusación serán as recollidas na Lei 30/1992, de 26 de novembro de Réxime Xurídico e Procedemento Administrativo Común.

O escrito de recusación enviarase á Concellaría de Persoal e Réxime Interior, quen se porá en contacto co membro recusado no prazo máximo de tres días hábiles para que indique se existe ou non a causa alegada. No primeiro caso acordarase a substitución inmediatamente.

Se o membro sobre o que recae a recusación negase a causa de recusación, a Concellaría de Persoal e Réxime Interior resolverá no prazo de tres días hábiles, previo os informes e comprobacións que considere oportunos.

Contra as resolucións adoptadas nesta materia non caberá recurso algún, sen prexuízo da posibilidade de alegar a recusación ao interpór o recurso que proceda contra o acto que termine a fase de investigación e resolución do caso de acoso psicolóxico no traballo.

**Artigo 6.-** Constitución da Comisión, convocatoria e sesións.

Finalizado o prazo para realizar alegacións, ou para plantexar a recusación dalgún membro da Comisión, a Concellaría de Persoal e Réxime Interior remitirá ao Presidente da Comisión as alegacións recibidas, se é que existiron, así como toda a documentación que obrase no expediente.

Para a válida constitución da Comisión de Investigación e Resolución, a efectos de celebración das sesións, deliberacións e toma de acordos, é necesario que estean presentes a metade máis un dos membros, ou no seu caso dos suplentes.

**Artigo 7.-** Funcións da Presidencia.

O presidente ten atribuídas as seguintes funcións:

- a) Dirixir as actuacións da Comisión.
- b) Convocar e presidir as sesións da Comisión.
- c) Dirixir as deliberacións segundo criterios de ponderada discreción, conforme as cales regulará as intervencións dos membros e a duración das mesmas.
- d) Dirixirse en nome da Comisión a institucións, organismos, entidades e a todas aquelas persoas físicas ou xurídicas que deban participar dunha forma ou doutra na investigación cando sexa necesario.
- e) Designar a/s persoa/s de recoñecida competencia e prestixio que van desenvolver a investigación, se é que se decide no seo da Comisión que vai ser unha persoa allea á mesma a que desenvolva as funcións de investigación.
- f) Cumprir e facer cumprir este Regulamento, propoñendo á Comisión a súa interpretación nos casos de dúbida ou omisión.

**Artigo 8.-** Funcións da Secretaría.

A secretaría ten atribuídas as seguintes funcións:

- a) A recepción, ordeación e preparación do despacho de tódolos asuntos, informes, propostas ou documentos que se desexe presentar á Comisión.
- b) Manter a disposición dos membros da Comisión para o seu exame, cantos documentos se refiran ao obxecto da investigación.
- c) Levantar actas das sesións da Comisión.

- d) Organizar e custodiar tódolos documentos obrantes no expediente, así como o rexistro de entrada e saída de documentos, poñéndoos a disposición dos membros da Comisión ou das partes cando sexa necesario.
- e) Facilitar tódolos datos que sexan oportunos para a preparación pola Comisión de Investigación do informe final ao que se refire este Regulamento.
- f) Cantos actos de xestión e coordinación lle sexan encomendados pola Presidencia, ou sexan propios do cargo.

**Artigo 9.-** Acta das sesións.

De cada sesión da Comisión de Investigación levantarase acta, baixo a fe do Secretario/a, e na que figurará o visto bo da Presidencia.

Nas actas das sesións recolleráanse:

- a) Nome e apelidos dos asistentes.
- b) Circunstancias de tempo e lugar da reunión.
- c) Asuntos que se examinen e puntos principais das deliberacións.
- d) Actuacións que determine facer a Comisión e prazos correspondentes.

**Artigo 10.-** Representación na Investigación.

As partes implicadas no procedemento poderán solicitar mediante escrito dirixido ao Presidente da Comisión que unha persoa lle represente nas actuacións a realizar ante a Comisión de Investigación ou ante o instructor da investigación, exclusivamente por motivos de saúde.

A solicitude da representación poderá realizarse en calquera momento da fase do procedemento. Dita solicitude realizarase por escrito, e xuntarase a documentación precisa para acreditar a necesidade da representación.

No caso de que a Comisión non considerase suficientemente acreditada a necesidade de representación, a Comisión de Investigación poderá propór ao solicitante que se someta a un exame de saúde.

En calquera caso, se a Comisión considerase que non procede a representación denegará motivadamente dita representación e o porá en coñecemento do solicitante.

**Artigo 11.-** Primeira Reunión da Comisión de Investigación.

O Presidente citará aos membros da Comisión, alomenos con 5 días de antelación, remitíndolles copia de toda a documentación existente para o seu estudo e fixará data para realizar unha primeira reunión.

Na primeira reunión declararase constituída formalmente a Comisión e decidírase obrigatoriamente sobre:

- a) Non iniciar a investigación, ao considerar que os feitos non son constitutivos de acoso psicolóxico no traballo. Esta decisión adoptarase por unanimidade, deberá ser motivada, recollida por escrito e ser comunicada convenientemente ás partes.
- b) Non iniciar a investigación, ao considerar que os feitos nos que se basea a denuncia por presunto acoso psicolóxico se produciron no pasado lonxano, ou fóra do ámbito da organización, e este feito determina que non se poida realizar a investigación.
- c) Continuar coa investigación. Decidiranse as actuacións que se van levar a cabo e a persoa á que se lle vai encomendar tarefas de investigación. Esta persoa poderá ser membro da Comisión, ou, naqueles casos en que se xuzgue necesario, poderá designarse outra persoa, ben da propia administración municipal ou externa. En calquera caso deberá tratarse de persoas con coñecementos na materia.
- d) Propór ao presunto acosado e /ou ao presunto acosador que se someta a un exame de saúde. Este exame de saúde será realizado polo servizo de medicina do traballo.

- e) A necesidade de adoptar algunha medida organizativa urxente para a protección da saúde física ou psíquica das partes implicadas no procedemento.

**Artigo 12.-** Non dar comezo á investigación.

No caso mencionado nos apartados a) e b) do artigo anterior, a Comisión de Investigación remitirá á Concellaría de Persoal e Réxime Interior un informe no que indicará de xeito motivado as razóns polas que entende que non existiu acoso psicolóxico no prazo máximo de 10 días hábiles.

A Concellaría de Persoal e Réxime Interior emitirá unha resolución na que indique que non hai lugar a iniciar a investigación, por considerar que non existe acoso psicolóxico no traballo. Non obstante e cando o considere necesario, poderá solicitar a apertura dun expediente sancionador por falta leve, grave ou moi grave, se os feitos ou omisións recollidos no informe elaborado pola Comisión de Investigación o fixesen necesario; así como as medidas correctoras, preventivas ou organizativas que estime oportunas.

**CAPÍTULO II.  
INVESTIGACIÓN**

**Artigo 13.-** Dar comezo á Investigación.

No caso mencionado no apartado c) do artigo 11 do presente regulamento, darase inicio á fase de investigación do caso de presunto acoso psicolóxico no traballo que será realizada conforme aos criterios xerais de investigación que se aproben no Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

**Artigo 14.-** Duración da Investigación.

O Presidente da Comisión de Investigación nomeará ao/s instrutor/es da investigación. A investigación non poderá durar máis de 3 meses desde o comezo das actuacións do instrutor,

salvo que existan razóns que o xustifiquen, en cuxo caso o instrutor porá en coñecemento da Comisión de Investigación ditas razóns.

**Artigo 15.-** Comunicación inicial ás partes e recusación do instrutor.

A Comisión de Investigación comunicará ás partes quen vai ser o instrutor da investigación e as actuacións que vai levar a cabo. Só no caso de que o instrutor da investigación non sexa un membro da Comisión de Investigación, tal e como establece o artigo 11 deste regulamento, as partes poderán plantexar a recusación do mesmo no prazo de 3 días hábiles.

O procedemento para a recusación do instrutor da investigación será o establecido no artigo 5 do presente regulamento.

**Artigo 16.-** Asistencia ás reunións coa Comisión de Investigación.

As partes poderán asistir ás reunións coa Comisión de Investigación ou co instrutor da investigación acompañadas por un delegado de prevención ou sindical, ou por calquera outra persoa que estime necesario. En calquera caso non poderá asistir acompañado por máis dunha persoa.

**Artigo 17.-** Unidade Administrativa na que se vai realizar a investigación.

O presidente da Comisión de Investigación comunicará coa antelación necesaria aos titulares da dirección onde se vai realizar dita investigación, qué actuacións pensa levar a cabo, con quen se vai entrevistar, así como a información que precisa para dita investigación.

**Artigo 18.-** Reunións coa Comisión de Investigación.

Se a investigación durase máis de un mes, o instrutor realizará un informe periódico mensual para informar á Comisión. A Comisión, á luz dos informes decidirá se é preciso entrevistar a algunha das partes, testemuñas ou expertos que poidan axudar a clarificar se existiu acoso psicolóxico no traballo, ou se é necesario reunirse coas partes.

**Artigo 19.-** Exame de Saúde.

A Comisión de Investigación poderá estimar en calquera momento da fase de investigación que é conveniente propór ao presunto acosado ou acosador que se someta a un exame de saúde, para determinar se hai que adoptar algunha medida organizativa destinada a protexer a súa saúde física ou psíquica.

**Artigo 20.-** Carácter voluntario do Exame de Saúde.

Tódolos exames de saúde que propoña a Comisión de Investigación terán carácter voluntario, salvo nos supostos recollidos no artigo 22 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

**Artigo 21.-** Fin da Instrución.

O intrutor realizará un informe no que recollerá as conclusións da súa investigación da maneira máis obxectiva posible. Ademais, porá a disposición da Comisión para a súa garda e custodia, xunto ao informe mencionado, toda a documentación e probas que puidese recopilar durante a instrución.

**CAPÍTULO III**  
**FASE DE RESOLUCIÓN DO CONFLITO**

**Artigo 22.-** Reunión coas partes.

Unha vez que o instrutor teña finalizado o seu labor de instrución, a Comisión deberá convocar ás partes a unha reunión, que poderá ser conxunta ou separada, de acordo ao que estime máis conveniente para a protección da saúde do/s afectado/s.



A Comisión poderá invitar a asistir a esa reunión a persoas, que aínda que non formen parte da Comisión, teñan relación directa co asunto a tratar, como testemuñas ou expertos na materia.

**Artigo 23.-** Informe da Comisión de Investigación.

Dito informe conterá:

- a) A identificación das partes involucradas, as testemuñas que declararon, así como unha relación dos feitos presentados.
- b) As conclusións ás que puideron chegar os expertos que interviron no procedemento.
- c) A conclusión á que chegou a Comisión sobre se se pode considerar que existiu acoso psicolóxico no traballo, ou non.

**Artigo 24.-** Fin da Fase de Investigación.

Unha vez finalizada a fase de investigación, porase en coñecemento das partes e daráselles a oportunidade de ve-lo expediente para que fagan as alegacións que estimen oportunas no prazo de 5 días hábiles.

**Artigo 25.-** Remisión do informe final da Comisión de Investigación.

No prazo de 1 mes desde a finalización das investigacións, a Comisión de Investigación elaborará un informe, no que se indicará se existiu, a xuízo da Comisión acoso psicolóxico no traballo, ou non, así como as medidas propostas, entre elas poderase solicitar a apertura dun expediente sancionador por comisión dunha falta moi grave, grave, ou leve, en función dos feitos probados.

**Artigo 26.-** Fin da Fase de Resolución do Conflito.

A Concellaría de Persoal e Réxime Interior poderá determinar:

1. Que se se concluíu que algún dos membros da administración municipal acosou a outro ou outros, se dea inicio a un expediente sancionador por falta moi grave.
2. Que se ao longo do procedemento algún dos empregados da administración municipal realizou algunha conduta sancionable, se dea inicio ao expediente sancionador correspondente.
3. Solicitar aos órganos correspondentes da administración municipal que poñan en marcha as medidas correctoras que sexan precisas para finalizar ou minimizar o risco laboral que se puidese producir para o persoal.
4. As medidas que estime necesarias para previr, protexer e restablecer a saúde física e/ou psíquica do traballador/a acosado/a.

**Artigo 27.-** Custodia e Arquivo da documentación xerada na fase de resolución do conflito.

Toda a documentación que se xerese durante a fase de resolución do conflito será arquivada no expediente persoal das partes involucradas, dependente da Concellaría de Persoal e Réxime Interior.

**Artigo 28.-** Protección do dereito á intimidade.

En todo momento garantírase a protección do dereito á intimidade das persoas que participaron na fase de investigación.

O tratamento da información persoal xerada na fase de investigación rexerese pola Lei 15/1999, de protección de datos.

**Artigo 29.-** Deber de sixilo.

Calquera das partes que intervisen na Fase de Resolución do conflito deberá gardar sixilo e reserva respecto da información á que puidesen ter acceso. Do contrario, quen teña coñecemento do incumprimento dese deber de sixilo poderá solicitar ao Concello que poña en marcha o procedemento sancionador correspondente.