

ANEXO III: COMITÉ EVALUADOR PARA SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (CESAL)

Una vez recibido el escrito de reclamación, el CPRI deberá convocar al CESAL conforme a lo dispuesto en el **APARTADO 5.2** del presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

A) COMPOSICIÓN Y NOMBRAMIENTO

El CESAL estará compuesto por las siguientes personas, **miembros de pleno derecho**, que serán nombrados/as por el Rector/a por un periodo de dos años, renovables automáticamente:

- Un/a representante del CPRI, propuesto por su Director/a.
- El/la Secretario/a del CSSL o el/la Delegado/a de Prevención en quien delegue.
- Un/a técnico de prevención de riesgos laborales adscrito a la UPRL.
- Un/a miembro del SPA de la Facultad de Psicología de la UNED, propuesto por su Director/a.

Cuando el CESAL lo considere necesario podrá designar una **persona experta** en la materia, perteneciente a la UNED o ajena a la misma, que será nombrada para participar exclusivamente en la investigación y resolución del caso concreto para el que sea requerida.

Con objeto de facilitar el ejercicio de sus funciones, la UNED deberá proporcionar a las personas integrantes del CESAL **formación específica** en prevención, identificación, análisis e intervención en materia de acoso laboral, quedando estas obligadas a participar en las actividades formativas a las que sean convocadas.

B) SUSTITUCIÓN PROVISIONAL Y CESE DEFINITIVO

Cuando eventualmente sea necesario proceder a la **sustitución provisional** de uno/a o varios/as miembros del CESAL, el CPRI propondrá los representantes que sustituirán a los designados a propuesta de su Director/a y/o solicitará al CSSL, la UPRL o el SPA la designación de las personas propuestas en cada caso para sustituir, previa comunicación y nombramiento por parte del Rector/a, a los/las integrantes afectados o incurso en procesos de enfermedad, ausencia justificada, abstención, recusación o cualquier otra causa legal, que formarán parte del CESAL hasta que desaparezcan las causas que justificaron su nombramiento.

Las personas integrantes del CESAL estarán sometidas a las siguientes **causas definitivas de cese**:

- Extinción de su mandato como miembros del CSSL.
- Renuncia expresa mediante escrito dirigido al Rector/a.
- Revocación de la representación otorgada por el órgano que les nombró.
- Pérdida de la condición necesaria para su elección.
- Incurrir en alguna de las incompatibilidades legal o reglamentariamente establecidas.
- Cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Cuando se produzca el cese definitivo de uno/a o varios/as integrantes del CESAL, el Rector/a comunicará al CPRI la necesidad de designar nuevos/as miembros, promoviendo el nombramiento de aquellos, que se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo de este apartado.

C) ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Con objeto de garantizar en todo caso la necesaria distancia personal y orgánica con las personas implicadas en el proceso de que se trate, se aplicarán a los/las integrantes del CESAL las **causas de abstención y recusación** recogidas en los artículos 23 y 24 de la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público**.

En función de lo expuesto, los/las miembros del CESAL deberán abstenerse de participar y/o podrán ser recusados/as por las partes en aquellos casos en que exista relación de parentesco, afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con respecto a la persona reclamante y/o la/s aludida/s en su escrito, así como, en su caso, cualquier otro vínculo, interés o circunstancia que constituya un motivo para ello.

La abstención para actuar en un procedimiento concreto por parte de un/a integrante del CESAL podrá ser asimismo promovida durante su tramitación por cualquier miembro del citado Comité.

En todos los casos, la abstención o recusación deberá plantearse por escrito ante el propio CESAL, que deberá resolver de manera motivada en un plazo de 5 días naturales, acordando las sustituciones que correspondan en su seno cuando aprecie en cualquiera de sus integrantes la concurrencia de las causas alegadas.

Del mismo modo, cuando un miembro del CESAL fuera el/la reclamante o, en su caso, la/s persona/s aludida/s en el escrito de reclamación en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo, quedará inmediatamente invalidado/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

D) RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO Y GARANTÍAS

El CESAL se regirá en su funcionamiento por las disposiciones recogidas en el presente protocolo, así como, en su caso, por la normativa interna acordada al efecto por parte de sus miembros, respetando en todo lo caso lo dispuesto en materia de funcionamiento de los órganos colegiados por la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público**.

En el ejercicio de sus funciones, los/las miembros del CESAL gozarán de las siguientes **garantías**:

- Independencia respecto de los/las responsables y el personal de los Departamentos, Servicios y Unidades implicados en las reclamaciones presentadas en el marco de lo dispuesto en el presente protocolo.
- Inmunidad, no pudiendo ser sancionados o expedientados por las opiniones, recomendaciones, sugerencias e informes emitidos en el marco de su intervención, teniendo en cuenta en todo caso las garantías del procedimiento recogidas en el **APARTADO 5.1** del presente protocolo.
- Cuando excepcionalmente sea necesario y durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de las funciones de los/las miembros del CESAL, dispensa parcial de su carga docente y/o de los cometidos propios de sus puestos de trabajo, previa solicitud de aquellos y posterior aprobación por parte del Vicerrectorado con competencias en materia de Personal Docente e Investigador y/o la Gerencia de la Universidad.