

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL IRYCIS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES.

I. Preámbulo

La confluencia en el IRYCIS de más de mil profesionales de múltiples disciplinas, pertenecientes a cinco entidades diferentes, dedicados a la actividad investigadora - compleja en sí misma- en la que confluyen liderazgos científicos sobre proyectos o actividades, distintos de las jerarquías laborales de sus respectivas organizaciones; configuran un universo muy diverso en las personas que lo integran y complejo en las relaciones personales que se desarrollan en su seno.

Ello hace necesario establecer un mecanismo de actuación para el caso de que surjan conflictos interpersonales, con el que poder intervenir, encauzar o resolver de forma dialogada, eficaz y duradera, situaciones contrapuestas o conflictos; evitando el enraizamiento de situaciones que causen insatisfacción, perturben la convivencia, sean injustas o afecten a los derechos de las personas, a la actividad y a la imagen del Instituto.

El Protocolo pretende contribuir a la creación de un mejor clima de convivencia laboral y profesional en el IRYCIS, sin perjuicio de los procedimientos establecidos en las respectivas entidades que lo integran, para tratar situaciones con relevancia disciplinaria, de salud laboral, de incumplimientos éticos, regulatorios, conflictos de interés o los ilícitos penales.

II. Objeto.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de intervención y mediación para la resolución interna de conflictos interpersonales.

III. Ámbito de aplicación

El Protocolo será de aplicación a todas personas integrantes del IRYCIS, cualquiera que sea el tipo de instrumento laboral, formativo o de adscripción que las vinculen a su entidad de pertenencia, en relación con las situaciones contrapuestas o conflictos que tengan lugar en el ámbito material, organizativo o de actividad del Instituto.

IV. Principios generales y marco de derechos en el IRYCIS

En el ámbito material, organizativo y de actividad del IRYCIS:

Toda persona tiene derecho a ejercer su trabajo, a la salud, a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respeten su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo ser sometida, bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

El IRYCIS garantiza el derecho a invocar las acciones previstas en el presente Protocolo a las personas recogidas en su ámbito de aplicación, así como el derecho a ejercer -sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable- las acciones que cada uno considere oportunas en defensa de sus derechos, si los viere vulnerados.

El IRYCIS, por imperio de la ley, hace suyos y garantiza los derechos del personal investigador recogidos en el artículo 14 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como los recogidos, para personal investigador predoctoral en formación, en los artículos 11 y 12, del Real Decreto 103/2019 por el que se aprueba su Estatuto.

El IRYCIS se halla acreditado por la Comisión Europea bajo el programa “Human Resources Award” (sello HRS4R), en consecuencia, hace suyos y garantiza los 40 principios definidos en el Charter & Code de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Recomendación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador).

V. Definiciones

A los efectos de este Protocolo, se entiende por:

Conflicto interpersonal: situación puntual o sostenida en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en desencuentro, confrontación, o emprenden acciones mutuamente antagonistas, que no pueden encauzar o resolver por sí mismos, generando un contexto de incomodidad, el deterioro de las relaciones o un perjuicio para la Institución. Estos conflictos no necesariamente se corresponden a priori (i) con el incumplimiento de las obligaciones profesionales o laborales, (ii) con una actitud errada o censurable, (iii) con un comportamiento éticamente reprochable de todos o alguno de los implicados y (iv) no implican la eventual concurrencia de ilícito penal o disciplinario. Son situaciones concretas de desentendimiento en la que concurren intereses contrapuestos.

Conflicto interpersonal interno: situación de conflicto interpersonal relacionada con la actividad, la organización y los medios del instituto, que se produce entre personas o grupos de personas integradas en el IRYCIS, pertenecientes a cualquiera de las instituciones que lo componen. Se excluyen, por tanto, los conflictos en los que son parte personas ajenas al Instituto.

Proceso de resolución de conflictos: conjunto de actuaciones que se desarrollan en el seno de la institución, por los propios interesados o por terceros pacíficamente convocados, para comprender, encauzar, mediar o resolver de forma dialogada, eficaz y duradera, situaciones contrapuestas o conflictos.

Mediación: intento de composición realizado por persona aceptada por todas las partes implicadas en un conflicto interpersonal, ayudando a las personas afectadas a comprender el origen de sus diferencias y sus consecuencias, procurando que los interesados confronten sus respectivas visiones del conflicto y alcancen

voluntariamente un acuerdo que solucione la desavenencia. La mediación podrá incluir la formulación de recomendaciones y, si las partes consienten, la propuesta de acuerdo entre los interesados (conciliación).

Arbitraje: procedimiento propuesto por el mediador o mediadora, que se adopta por acuerdo voluntario de todas las partes, por el cual se somete un conflicto interpersonal concreto, a un árbitro o comisión arbitral que dicta una decisión sobre la controversia, que todas las partes se comprometen a cumplir. Se excluyen expresamente de cualquier fórmula arbitral los conflictos en los que, por su apariencia, causas o consecuencias: **(i)** carezcan de la concreción necesaria para ser juzgados por terceros, **(ii)** se vean -o se puedan ver- lesionados los derechos fundamentales de las personas, **(iii)** concurren incumplimientos de las obligaciones éticas, profesionales o laborales, o concurren faltas disciplinarias tipificadas o ilícito penal.

VI. Comisión de Resolución de Conflictos

Para la gestión de los conflictos interpersonales internos, y de este Protocolo, se constituye la Comisión de Resolución de Conflictos, integrada por:

Presidencia: la persona que ostente la dirección científica del IRYCIS

Vocalías:

- La persona que ostente la presidencia ejecutiva de la Comisión de Investigación.
- La persona que presida el Comité de Ética de la Investigación.
- La persona que presida la Comisión de Igualdad.
- La persona que ostente la jefatura de la Oficina de I+D+I del IRYCIS, la cual ejercerá la secretaría de la Comisión.

Son funciones de la Comisión de Resolución de Conflictos: **(i)** fomentar la resolución negociada de conflictos en la Institución, **(ii)** velar por la salvaguarda de los principios indicados en el apartado IV, **(iii)** conocer de los conflictos y evaluar con carácter previo a cualquier proceso de resolución, la existencia de indicios de incumplimiento de deberes, de acoso, de falta disciplinaria o de ilícito punible, procediendo en tales casos con arreglo a Derecho; **(iv)** proponer a las partes la mediación –en su caso- arbitrajes, velando por la independencia y adecuada cualificación técnica de quien las ejerza y por la ausencia de demoras injustificadas en la atención del supuesto, **(iv)** analizar los conflictos habidos y proponer medidas de mejora cuando estos puedan tener su fuente en normas, organización o procedimientos internos.

Todos los integrantes de la Comisión tienen deber de confidencialidad sobre los conflictos que conozcan, salvo que concurren indicios de incumplimiento de deberes, de acoso, de falta disciplinaria o de ilícito punible, estando en estos casos a lo que determine la normativa.

VII. Inicio del procedimiento de resolución de conflicto.

El inicio de un procedimiento de resolución de conflicto se producirá por escrito a iniciativa de una, de varias o de todas las partes implicadas.

Cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que estime hallarse inmersa en una situación de conflicto interpersonal, podrá ponerla en conocimiento directo de la Presidencia de la Comisión de Resolución de Conflictos, por medio de un escrito en el que se exponga sucintamente el supuesto e interese la activación del Protocolo.

Alternativamente, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación podrá comunicar una situación de conflicto interpersonal e interesar la activación del Protocolo por conducto de los órganos que se indican, los cuales habrán de dar cuenta inmediata a la Presidencia de la Comisión de Resolución de Conflictos: **(i)** el superior jerárquico o, cuando así sea aconsejable, los siguientes superiores en la línea jerárquica. **(ii)** Las presidencias de las comisiones de Seguridad y Salud y de Igualdad, **(iii)** Las presidencias de los órganos de representación de los trabajadores; en ambos casos de cualquiera de las entidades integradas en el IRYCIS.

Excepcionalmente, si las jefaturas y los órganos de dirección perciben en el ejercicio de sus funciones que pueden existir conflictos reales o potenciales -de entre los incluibles en este Protocolo- entre personas a su cargo; podrán comunicarlos a la Comisión con el fin de que ésta evalúe la situación y, eventualmente, explore las posibilidades de encauzarlos por esta vía.

El inicio de un procedimiento de resolución de conflicto bajo el Protocolo del IRYCIS es incompatible con la presentación de denuncia -anterior o simultánea- ante las autoridades o los órganos de gobierno, así como con cualquier otro procedimiento de mediación o arbitraje que se haya iniciado en las entidades de pertenencia.

VIII. Desarrollo del procedimiento

Recibido el escrito de comunicación, la Comisión de Resolución de Conflictos analizará el caso y descartado que no corresponda proceder por otros cauces, informará a las demás partes implicadas recabando su conformidad para iniciar un procedimiento. Si fuera preciso, solicitará a las personas interesadas una ampliación del supuesto de hecho y de los órganos del IRYCIS que fuesen conocedores, la información de que dispongan.

Para la resolución del conflicto interpersonal se establece un sistema principal de mediación, fundado en los principios de **(i)** voluntariedad; **(ii)** confidencialidad; **(iii)** celeridad **(iv)** antiformalismo; **(v)** imparcialidad o neutralidad y adecuación técnica de quien actúe como mediador y **(vi)** de subordinación respecto de otros procedimientos legales a los que pudieran dar lugar las conductas de referencia.

En función de las características del conflicto, la Comisión formulará propuesta de designación de mediador o mediadora, que será comunicada a las personas interesadas. La aplicación del procedimiento de mediación, incluida la designación de mediador o mediadora, deberá ser aceptada por todas las personas implicadas.

Podrá ser mediador o mediadora cualquier persona con de las integrantes del IRYCIS, con vinculación estable, que sea par respecto a las partes implicadas y con la formación técnica adecuada a la naturaleza del conflicto. La mediación será voluntaria y no retribuida.

Realizará su función con objetividad, independencia, dedicación y con la celeridad posible, con arreglo a los principios descritos. Los órganos unipersonales y los colegiados del IRYCIS le prestarán ayuda y le darán el soporte técnico y administrativo que requiera.

Si en cualquier momento del procedimiento de mediación se estimara que los hechos pudieran ser constitutivos de incumplimiento reprochable de deberes, normas o falta disciplinaria, quien ejerza la mediación suspenderá sus actuaciones y lo pondrá en inmediato conocimiento de a la Presidencia de la Comisión de Resolución de Conflictos, quien actuará como corresponda en derecho.

Todas las comunicaciones escritas a las que dé lugar el procedimiento de mediación se realizarán a través de las cuentas de correo electrónico corporativo de las personas implicadas, quedando expresamente prohibido el reenvío a terceras personas.

IX. Finalización del procedimiento

Finalizada su labor, el mediador o mediadora dará cuenta a la Comisión de Resolución de Conflictos con informe sucinto en el que expresará el resultado de la mediación, los particulares del acuerdo alcanzado que no afecten a la intimidad de las personas interesadas y, en su caso, las recomendaciones y medidas organizativas que estime oportuno proponer, aun en el supuesto de que la mediación no hubiera sido exitosa.

La Comisión de Resolución de Conflictos analizará el informe y, si lo estima procedente, propondrá al órgano que corresponda la adopción de las medidas organizativas o de otra índole que considere adecuadas para la mejor resolución del conflicto, procurando, en cuanto sea conforme a derecho, atender las recomendaciones incluidas en el informe o el acuerdo de las partes.

El acuerdo en su caso resultante de la mediación quedará reflejado documentalmente mediante escrito suscrito por el mediador o mediadora y por las partes implicadas, que será entregado a la Comisión de Resolución de Conflictos y quedará bajo su custodia.

La Comisión de Resolución de Conflictos elevará al Consejo Rector un informe anual referido a la aplicación del sistema de resolución de conflictos interpersonales bajo este Protocolo.

.....