

ACOSO LABORAL

1.- Objeto

El respeto a la dignidad e integridad de las personas en el entorno de trabajo es un derecho fundamental respaldado tanto por la legislación española, mediante su Constitución, Estatuto de los Trabajadores y Leyes de Prevención de Riesgos Laborales y para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por las diferentes Directivas Europeas al respecto.

Esta entidad declara expresamente su compromiso en el establecimiento de un marco laboral libre de conductas que atenten contra la dignidad e integridad personal, articulado a través de un protocolo de actuación que permita la intervención efectiva ante las mismas, así como del desarrollo de medidas de prevención.

2.- Definición

De acuerdo con las diferentes normativas, se definen tres tipos diferentes de acoso laboral:

1.- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

3.- Acoso moral o “mobbing”: Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica o física, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

3.- Protocolo de actuación

3.1.- Principios

Las actuaciones llevadas a cabo por la entidad para el esclarecimiento y, en su caso, adopción de medidas ante situaciones de acoso laboral se regirán por los siguientes **principios**:

- Confidencialidad: todas las personas implicadas directa o indirectamente en el proceso deberán garantizar la absoluta confidencialidad y secreto de todas las actuaciones realizadas, así como de aquella información o circunstancias conocidas; con independencia del resultado final del mismo.
- Eficiencia: el procedimiento debe ser ágil y rápido, respetando siempre los plazos establecidos y facilitando las actuaciones a las personas involucradas.
- Protección: se deberá otorgar protección a la persona denunciante desde el momento en que formalice la misma, adoptando las medidas cautelares que se estimen necesarias para evitar la continuidad de la situación. Asimismo, se deberá proteger ante posibles represalias tanto a la persona denunciante como a aquellas que pudieran testificar durante el proceso, siempre que las denuncias presentadas no resulten ser falsas.

3.2.- Protocolo

1. El protocolo se activará ante la presentación de una denuncia escrita ante la Dirección General de la entidad por la persona objeto del acoso o por cualquier otra que tenga conocimiento de la situación, incluyendo al Comité de Empresa.
El escrito deberá contener la identificación de la persona denunciante e ir firmada por la misma. También incluirá una descripción de los hechos y su naturaleza, incluyendo a las personas que previsiblemente estén cometiendo el acoso y cualquier otra información que pudiera facilitar la investigación de los hechos.
La persona denunciante podrá solicitar voluntariamente la participación del Comité de Empresa como supervisora del procedimiento.
2. El Instructor del procedimiento será la Dirección General, excepto que la misma sea la parte denunciada, siendo el Protectorado de la Fundación el encargado de nombrar a la Instrucción en este caso. Podrá servirse de asesoramiento externo si así lo considera necesario. La instrucción decidirá si admite a trámite la denuncia o la rechaza, bien por no cumplir las condiciones necesarias, o bien por resultar evidente que lo planteado no entra dentro de los supuestos contemplados en el presente artículo.
3. Admitida a trámite la denuncia, el Instructor decidirá si adopta medidas cautelares y comenzará el proceso de recopilación de información. Éste incluirá necesariamente entrevistas con las partes involucradas, así como cualquier otro miembro del personal o tercero que pudiera aportar pruebas o testimonios relevantes para el caso.

4. El proceso deberá concluir en un plazo máximo de 30 días naturales desde la fecha de presentación de la denuncia, mediante la emisión de un informe que detalle toda la información y pruebas obtenidas, determinando las conclusiones que alcance la Instrucción, así como las medidas necesarias para resolver la situación.
5. En caso de confirmarse la situación se aplicará el artículo __ del Régimen Disciplinario del presente Convenio Colectivo en los términos previstos en el mismo, así como las responsabilidades penales que en su caso pudieran derivarse.

Si los hechos no han podido ser demostrados fehacientemente, se cerrará el expediente sin que haya lugar a represalias de ningún tipo a las partes involucradas.

En caso de la constatación de la falsedad de la denuncia, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes ante la persona denunciante.

4.- Medidas de prevención de acoso laboral

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos los integrantes de la entidad en especial en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a otras entidades colaboradoras.
- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a aquellas personas que por parte de la entidad puedan participar en el procedimiento.
- **Compromiso:** todo el personal tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello estos responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.