cuadernos de Trabajo

número

16

Protocolos para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilicita en el trabajo.

Centro Europeo
de Auditores Socio-Laborales

cuadernos de Trabajo

número

16

Centro Europeo
de Auditores Socio-Laborales

Protocolos para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilicita en el trabajo.

Autor: Emilio del Bas Marfá

CEAL

El Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales “CEAL”, se constituyó en 1994 al amparo de la Ley de Asociaciones del año 1964. Es la primera Asociación nacional interprofesional que asocia a Graduados Sociales, Abogados y Economistas, ejercientes libres, expertos en materias laborales.

Su objetivo social es fomentar y divulgar la especialidad de Auditoría Socio-Laboral como nueva disciplina que viene a ampliar y completar los servicios profesionales tradicionales de consultoría laboral.

CEAL y sus fines:

1. Elaborar las Normas Técnicas de ejecución de los trabajos de Auditoría.
2. Establecer el código deontológico y de conducta profesional de sus auditores asociados.
3. Desarrollar los manuales y guías de Auditoría.
4. Controlar la calidad formal y material de los trabajos profesionales.
5. Promover el estudio e investigación de metodologías de trabajo y técnicas de Auditoría
6. Impulsar la formación y especialización continua de sus asociados.

Centro Europeo
de Auditores Socio-Laborales

Edificio Torre Europa

Paseo de la Castellana, 95 Planta 15 A - 28046 Madrid
Tel.: 91 418 69 14 - Fax: 91 418 69 99

ÍNDICE

1º.- Presentación..... 9-13

2º.- Modelo de protocolo para entidades con representación legal de los trabajadores..... 15-26

3º.- Modelo de protocolo para entidades sin representación legal de los trabajadores..... 27-37

4º.- Anexo de indicadores comunes a ambos modelos de protocolo..... 39-46

5º.- Modelos de denuncia..... 47-51

6º.- Modelo de cláusula adicional a los contratos de trabajo relativas al protocolo para entidades con representación legal de los/las trabajadores/as..... 53

7º.- Modelo de cláusula adicional a los contratos de trabajo relativas al protocolo para entidades sin representación legal de los/las trabajadores/as..... 55

8º.- Modelo de documento justificativo de la entrega del protocolo a trabajadores/as contratados/as con anterioridad a su implementación en la entidad..... 57

9º.- Criterio Técnico 69/2009 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Socials..... 59-76

PRESENTACION

La responsabilidad del empresario respecto de las conductas de acoso, discriminación y/o violencia en el trabajo, puede ser de dos tipos:

a) Por acción, es decir, debida a su conducta activa o a la de sus empleados, con independencia de su jerarquía dentro de la organización.

b) Por omisión, cuando habiendo tenido conocimiento de la conducta prohibida, o debiéndolo haber tenido, no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla.

Dicha clasificación distingue entre actos discriminatorios consecuencia directa de decisiones unilaterales atribuibles a cualquier nivel de dirección de la empresa, descritos con profusión de detalle en el apartado 12 del art. 8 del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto (LISOS) que, por tanto, serán **constitutivos siempre de infracción**, y las conductas tipificadas en los inmediatamente siguientes apartados 13 y 13 bis del mismo texto legal, respecto de las que, aparentemente, **la responsabilidad del empresario sólo entraría en juego ante su conducta pasiva, una vez hubiera tenido conocimiento de los hechos.**

No obstante, la sentencia núm. 320/2010, AS/2010/901, de fecha 22 de enero de 2010, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, ha llevado esa responsabilidad mucho más allá de la letra de esas normas al condenar a una empresa a indemnizar por los daños y perjuicios que ocasionó a una trabajadora con su **inactividad** al no haber instaurado un plan de prevención y tratamiento del acoso sexual, con independencia de que hubiera o no tenido conocimiento de los hechos. Es decir, declaró directamente responsable a la empresa por **pasividad y omisión del deber de diligencia debido y exigible a su posición de garante,** al no haber tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores.

El principio activo sobre el que se fundamenta esa extensión de la responsabilidad empresarial en relación a hechos respecto de los que no se tuviera conocimiento, se encuentra en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH):

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Esa misma sentencia se ocupa de recordar que la imperatividad de la norma cuando habla de que *"deberán promover"*, supone claramente una **obligación ineludible de las empresas de adoptar medidas preventivas**, de lo que colige que *"… aunque la empresa no tuviera conocimiento del acoso sexual …..… ese incumplimiento la convierte en*

responsable de los daños y perjuicios causados a la demandante", y sin que para ello sea óbice la doctrina contenida en la STS de 15.12.08 (RJ 2009, 1612), RCUD 178/2008, que entendía que si la empresa no había tenido conocimiento de los hechos no podía alcanzarle responsabilidad indemnizatoria alguna, por cuanto los allí enjuiciados eran anteriores a la entrada en vigor de la LOIEMH.

Tales **obligaciones de diligencia y proactividad** vienen a complementar la profusa doctrina del Tribunal Supremo, contenida, entre otras, en su sentencia de 18 de julio de 2008 que, en síntesis, establece que *"la obligación de seguridad es una de las obligaciones del empresario en el contrato de trabajo, apareciendo especialmente impuesta en los arts. 4.2.d, e) y 19 del Estatuto de los Trabajadores, y más genérica e intensamente en el art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales"*, obligación que debe entenderse incumplida cuando el empresario no adopta las medidas de protección individual o colectiva, en cuyo caso entran inmediatamente en juego las reglas de la **culpa contractual** del art. 1.101 del Código Civil que obligan a indemnizar los daños y perjuicios causados a quienes incumplen de cualquier modo el tenor de sus obligaciones, en el bien entendido, no obstante, de que *"no se trata … de responsabilidad objetiva, sino específica de responsabilidad in vigilando derivada de un acto culposo del empresario que incumplió los deberes de protección inherentes al contrato"*.

De todo ello se desprende que la responsabilidad no le vendría dada al empresario de un modo automático, es decir, siempre y en todo caso, sino tan sólo cuando sobrevinieran hechos o circunstancias dañinos para el trabajador/a provocados por su **falta de diligencia, inactividad y/o pasividad en disponer y/o desplegar de un modo efectivo** los medios necesarios para evitar que efectivamente se produzcan, así como para que si pese a todo se producen, se encuentren previstos procedimientos eficaces y suficientemente conocidos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hubieran sido víctimas de los mismos.
En ese estado de cosas parece razonable entender que la responsabilidad del auditor laboral de legalidad debería quedar limitada y circunscrita a verificar en la primera de las 14 áreas de riesgo identificadas por CEAL, concretamente la relativa a "Obligaciones formales de la entidad", si además de cumplir con el resto de indicadores, la empresa:

- Dispone del preceptivo Protocolo de prevención y tratamiento que exige el art. 48 de la LOIEMH.
- Dispone del preceptivo Plan de Igualdad establecido en el art. 45 LOIEMH si concurre alguno de los siguientes requisitos:

    - Tiene más de 250 trabajadores en plantilla.
    - Lo establece el Convenio Colectivo de aplicación.
    - Lo hubiera acordado la Autoridad Laboral en un procedimiento sancionador como mecanismo sustitutivo de sanciones
    accesorias.

- Con carácter de valoración meramente cualitativa, comprobar si la entidad dispone del distintivo "Igualdad en la Empresa" previsto en el art. 50 LOIEMH.

No obstante, tan parca actividad auditora que, desde una óptica estrictamente formalista podría considerarse suficiente, resulta a mi juicio precaria y altamente insatisfactoria desde los puntos de vista de la excelencia profesional y del mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.

Me explicaré. A lo largo y ancho de nuestro prolijo ordenamiento jurídico existen multitud de preceptos, entre ellos y en especial el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíben y sancionan también **otra clase de discriminaciones ilícitas en el trabajo por razones distintas a las sexuales o por razón de sexo**, tales como las basadas en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia que, aunque en sentido estricto **no exigen la elaboración y difusión de Protocolos *ad hoc***, considero sin embargo debieran ser considerados e incluidos en los sí preceptivos protocolos de prevención y tratamiento del

acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. La gravedad de los riesgos que para la empresa entraña la falta de actividad preventiva respecto de ese amplio elenco de conductas también prohibidas, y lo insignificante del esfuerzo adicional que, como puede comprobarse a la vista de los modelos que se proponen en este Cuaderno comporta su inclusión, hacen, a mi juicio, que su omisión merezca censura jurídica mediante un párrafo de **salvedad en el informe final de auditoría.**

Así pues, desde el punto de vista material la situación es la siguiente:

a) Los Planes de Igualdad resultan exigibles tan sólo a aquellas empresas en las que concurra alguno de los tres supuestos establecidos en el art. 45 de la LOIEMH.

b) El apartado 2 del art. 46 de la LOIEMH incluye, entre otros contenidos obligatorios de los Planes de Igualdad, la previsión de medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, de modo que el Protocolo se encontraría ya incardinado y formando parte de ese marco más amplio de actuaciones dimanantes de los Planes de Igualdad.

c) Al amparo de lo dispuesto en el art. 48 LOIEMH **resulta obligatorio que todas las empresas dispongan de un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, aunque no tengan la obligación de elaborar Planes de Igualdad.**

d) No existe en nuestro ordenamiento jurídico ninguna norma que exija la obligatoriedad de disponer de Protocolos para la prevención y tratamiento del acoso en el trabajo por motivos distintos de los de carácter sexual, si bien no parece ofrecer mayores dudas la conveniencia de darles cabida y recoger tales supuestos en los sí obligatorios Protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Las más significadas y relevantes normas y/o preceptos legales que prohíben y sancionan esa otra clase de acoso y/o discriminaciones ilícitas en el trabajo distintas de las sexuales o por razón de sexo se enumeran en el Capítulo *"1.- Introducción"* de los modelos de Protocolo que se proponen en este Cuaderno, y a los cuales me remito para evitar reiteraciones innecesarias. Entre ellos y por su singularidad y diversidad requiere especial mención el Convenio Colectivo sectorial aplicable a cada empresa en particular, y el R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto (LISOS), aunque paradójicamente, en él no se tipifica de un modo expreso como constitutiva de infracción la falta del Protocolo prevenido en el art. 48 LOIEMH.

Al hilo de todo ello y, en tanto no se produzcan modificaciones legislativas o se dicten pronunciamientos judiciales o administrativos de mayor jerarquía, además de la línea doctrinal iniciada con la comentada sentencia del TSJ de Galicia de 22 de enero de 2010 – aunque como sabemos en sentido estricto no constituye jurisprudencia – parece aconsejable tener muy en cuenta las directrices del exhaustivo y riguroso estudio elaborado por La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social bajo el título *"Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo"* que, dado su interés y restrictiva difusión se acompaña a texto íntegro como anexo final a este Cuaderno de Trabajo, y del que entresacamos y destacamos las siguientes conclusiones:

1.- *"… lo dispuesto en el art. 48 LO 3/2007 y diversos Convenios Colectivos forma parte del contenido básico del derecho previsto en el art. 4.2.e) ET sin llegar a estar su incumplimiento tipificado como infracción muy grave por el art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis LISOS,* ***cuando no exista una constatación del acoso".***

2.- *"Sin perjuicio de que el incumplimiento de estos preceptos (8.11, 8.13 y 8.13 bis LISOS) pueda ser considerado como infracción de prevención de riesgos laborales, estimamos que* ***también constituye infracción laboral grave prevista por el Art. 7.10 LISOS".***

Llegados a este punto conviene recordar la tipificación y calificación de las conductas prohibidas, así como el régimen de las correlativas sanciones económicas establecidas en el R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, (LISOS):

ARTÍCULO	TIPIFICACIÓN	CALIFICACIÓN	MULTA
7.10	Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el Art.4ET, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente	**Infracción grave**	**Grado mínimo:** 626 a 1250 **Grado medio:** 1.251 a 3.125 **Grado máximo:** 3.126 a 6.250
8.11	Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. ,	**Infracción Muy grave**	**Grado mínimo:** 6.251 a 25.000 **Grado medio:** 25.001 a 100.005 **Grado máximo:** 100.006 a 187.515
8.12	Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos e parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.	**Infracción Muy grave**	**Grado mínimo:** 6.251 a 25.000 **Grado medio:** 25.001 a 100.005 **Grado máximo:** 100.006 a 187.515
8.13	El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.	Infracción Muy grave	Grado mínimo: 6.251 a 25.000 Grado medio: 25.001 a 100.005 Grado máximo: 100.006 a 187.515
8.13 bis	El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.	Infracción Muy grave	Grado mínimo: 6.251 a 25.000 Grado medio: 25.001 a 100.005 Grado máximo: 100.006 a 187.515

Pese a lo gravoso de las sanciones resulta ciertamente llamativa la escasa observancia por parte de las empresas de su obligación de disponer de procedimientos específicos para prevenir y, en su caso, dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes se sientan objeto de acoso en el trabajo, por lo que confiamos que el planteamiento eminentemente práctico de este Cuaderno contribuya a favorecer y facilitar su cumplimiento mediante la utilización de los modelos que incorpora, respecto de los que, no obstante, con carácter previo a su utilización se hace necesario exponer unas breves notas explicativas:

1.- Modelos de Protocolo. Se acompañan dos versiones distintas. La primera, para entidades que dispongan de representación unitaria de los trabajadores, y la segunda, para aquellas otras en las que tal representación no exista, previstas ambas, sin embargo, para su implementación en **entidades en las que no resulte obligatorio disponer de un Plan de Igualdad** atendido que, como ya se ha visto, el Protocolo de prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo ya formaría parte integrante del mismo. Precisamente esa circunstancia de estar dirigidos a empresas no obligadas a disponer de Planes de Igualdad es la que explica y justifica que en la versión destinada a empresas con representación unitaria de los trabajadores no se haga referencia alguna a la figura del Comité de Igualdad.

La estructura de las dos versiones es similar, conformada por tres partes principales:

- Declaración de principios

- Descripción de las conductas prohibidas

- Procedimientos de actuación

Esos tres bloques principales se complementan con los anexos de indicadores y los dos modelos de denuncia comunes a ambas, según resulta de sus respectivos índices, debiendo señalarse que en la primera de ellas las referencias al Comité de Empresa deben entenderse hechas al o a los Delegados de Personal cuando se trate de empresas con menos de 50 trabajadores en plantilla.

2.- Modelo de cláusula adicional a incluir en los contratos de trabajo que se celebren a partir de la negociación y entrada en vigor del Protocolo en empresas que cuenten con representantes legales de los trabajadores.

3.- Modelo de cláusula adicional a incluir en los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigor del Protocolo en empresas en las que no existan representantes legales de los trabajadores.

4.- Modelo de documento acreditativo de la entrega del Protocolo a aquellos trabajadores que ya formaban parte de la plantilla en empresas en las que no existan representantes legales de los trabajadores.

En empresas en las que exista dicha representación unitaria se recomienda publicar un aviso en el tablón de anuncios informando genéricamente que el Protocolo ha sido consensuado con la Dirección y que, previa solicitud por escrito a la representación legal de los trabajadores o al Departamento de RRHH/Administración, podrán disponer de un ejemplar del mismo. Un modo más sencillo de difusión y puesta a disposición del Protocolo, en empresas que dispongan de ella, es insertarlo en la zona de acceso restringido de su web corporativa.

5.- Texto íntegro del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia

Por último y aun a riesgo de que pueda parecer una obviedad, no quisiera concluir esta breve presentación sin dejar de subrayar que los procedimientos de actuación de los modelos de Protocolo que se proponen en este Cuaderno no suponen en ningún caso impedimento ni enervan en absoluto el ejercicio de cualesquiera acciones legales y/o administrativas, incluidas las de orden penal, que pudieran entender oportuno instar las propias víctimas y/o la empresa en su condición de garante, en aquellos casos en los que entendieran que las conductas antijurídicas de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo hubieran rebasado el ámbito del régimen disciplinario laboral.

Emilio del Bas Marfà
Septiembre de 2010

ESPACIO RESERVADO PARA
LA IDENTIFICACIÓN DE LA
EMPRESA

MODELO DE PROTOCOLO PARA ENTIDADES CON REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

INDICE :

1. INTRODUCCION

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

- 2.1 De la Dirección
- 2.2 Del Comité de Empresa

3. ALCANCE

4. DEFINICIONES

- 4.1 Acoso laboral
- 4.2 Acoso moral
- 4.3 Acoso sexual
- 4.4 Discriminación por razón de sexo
- 4.5 Otras causas de discriminación ilícita
- 4.6 Denuncia falsa
- 4.7 Exclusiones

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

- 5.1 Inicio
- 5.2 Procedimiento informal
- 5.3 Procedimiento formal
- 5.4 Conflictos con personas externas a la empresa
- 5.5 Comité de Seguridad y Salud
- 5.6 Protección de datos de carácter personal

6. INDICADORES

- 6.1 Perfil comparativo de la empresa o entidad
- 6.2 Indicios de mobbing en el centro de trabajo
- 6.3 Acoso moral
- 6.4 Acoso sexual
- 6.5 Discriminación ilícita:
  - 6.5.1 Por razón de sexo
  - 6.5.2 Por otras causas

7. MODELOS DE ESCRITO DE DENUNCIA

1. INTRODUCCION

La Dirección de …… (nombre de la entidad) ……... y el COMITÉ DE EMPRESA acuerdan el sometimiento al presente PROTOCOLO en sus actuaciones en materia de prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y SEXUAL Y DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILICITA EN EL TRABAJO, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales:

- Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.

- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.

- Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.

- Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- Arts. 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).

- Leyes 51/2003 y 62/2003.

- Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

- Arts. 172, 173, 184, 191 del Código Penal.

- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

- R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 15/1999.

- Arts. ……. del Convenio Colectivo ……...

El objeto de este Protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose ambas partes a observar una actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica, con el fin de procurar su máxima efectividad.

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

2.1 DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

LA EMPRESA CONSIDERA:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

LA EMPRESA INSTA:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

2.2. DECLARACION DE PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE EMPRESA:

El COMITÉ DE EMPRESA SE COMPROMETE:

A contribuir a prevenir las conductas de acoso moral, sexual o de discriminación ilícita mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a las mismas, así como a trasladar la información a la Dirección de la Empresa de las actitudes o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3. ALCANCE

El presente Protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa, y será aplicable a:

- Todo el personal de la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.

- Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.

- Clientes y Proveedores.

- En general, a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

4. CONCEPTOS

4.1 ACOSO LABORAL

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

4.2 ACOSO MORAL

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.

- Persistencia en el tiempo.

- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

4.3 ACOSO SEXUAL

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) **Chantaje sexual o acoso de intercambio**: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) **Acoso ambiental**: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Propuesta: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

- Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

4.4 DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.5 OTRAS CAUSAS DE DISCRIMINACION ILICITA

Es una conducta indeseada basada en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en torno a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4.6 DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

4.7 EXCLUSIONES

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

5.1 INICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este Protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de RRHH, o de cualquier miembro del Comité de Empresa.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante.

También podrán presentar denuncias la representación legal de los trabajadores y cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias anónimas.

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.

- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

- Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La Dirección acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma al Instructor designado por ella de entre los trabajadores/as de mayor edad y nivel profesional de la plantilla. De no existir otros trabajadores/as, la instrucción será asumida por la Dirección quien, no obstante, podrá delegarla en cualquier operador jurídico externo de su confianza.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada, podrán ser asistidas, si así lo interesan, por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el Instructor a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el Instructor para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor sea una persona de su mismo sexo.

5.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el miembro del Comité de Empresa o el/la trabajador/a de la Empresa que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia ante el Instructor, éste:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el Instructor en el curso de las

actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

5.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.

- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

    - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

    - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

    - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Instructor.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las

actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.
El Instructor informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el Instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.
A la vista de las conclusiones del informe, la Dirección de RRHH propondrá a la Dirección de la Empresa las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de resolución.
De las conclusiones y de la propuesta de resolución, que incluirá la síntesis de los hechos y de las sanciones establecidas, se dará también traslado a la representación legal de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.

- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.

- Cualquier otra que se considere conveniente.

- Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

5.4 CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESAS.

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores de …….. (nombre de la entidad) …….. y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

5.5 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Comité de Seguridad y Salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones, se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

5.6 PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, R.D. 1.720/2007, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.

ESPACIO RESERVADO PARA
LA IDENTIFICACIÓN DE LA
EMPRESA

MODELO DE PROTOCOLO PARA ENTIDADES SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

INDICE :

1. INTRODUCCION

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

3. ALCANCE

4. DEFINICIONES

- 4.1 Acoso laboral
- 4.2 Acoso moral
- 4.3 Acoso sexual
- 4.4 Discriminación por razón de sexo
- 4.5 Otras causas de discriminación ilícita
- 4.6 Denuncia falsa
- 4.7 Exclusiones

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

- 5.1 Inicio
- 5.2 Procedimiento informal
- 5.3 Procedimiento formal
- 5.4 Conflictos con personas externas a la empresa
- 5.5 Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud
- 5.6 Protección de datos de carácter personal

6. INDICADORES

- 6.1 Perfil comparativo de la empresa o entidad
- 6.2 Indicios de mobbing en el centro de trabajo
- 6.3 Acoso moral
- 6.4 Acoso sexual
- 6.5 Discriminación ilícita
  - 6.5.1 Por razón de sexo
  - 6.5.2 Por otras causas

7.- MODELOS DE ESCRITO DE DENUNCIA

1. INTRODUCCION

……. (nombre de la entidad) …… se somete al presente PROTOCOLO para la prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y/O SEXUAL, DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO Y/U OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILICITA EN EL TRABAJO, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales:

- Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.
- Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).
- Leyes 51/2003 y 62/2003.
- Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
- Arts. 172, 173, 184, 191 del Código Penal.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 15/1999.
- Arts. ……..…… del Convenio Colectivo ……..

El objeto de este Protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose la empresa a observar un actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica con el fin de procurar su máxima efectividad.

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

LA EMPRESA CONSIDERA:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

LA EMPRESA INSTA:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

3. ALCANCE

El presente Protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa, y será aplicable a:

- Todo el personal de la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completa o a tiempo parcial.

- Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.

- Clientes y Proveedores.

- En general, a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

4. CONCEPTOS

4.1 ACOSO LABORAL

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

4.2 ACOSO MORAL

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar.

- Persistencia en el tiempo.

- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

4.3 ACOSO SEXUAL

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Propuesta: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

- Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

4.4 DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.5. OTRAS CAUSAS DE DISCRIMINACION ILICITA

Es una conducta indeseada basada en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en torno a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4.6 DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

4.7 EXCLUSIONES

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

5.1 INICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este Protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la denunciante.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias anónimas.

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.

- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

- Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La Dirección acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma al Instructor designado por ella de entre los trabajadores/as de mayor edad y nivel profesional de la plantilla. De no existir otros trabajadores/as, la instrucción será asumida por la Dirección quien, no obstante, podrá delegarla en cualquier operador jurídico externo de su confianza.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por un asesor de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el Instructor a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el Instructor para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor sea una persona de su mismo sexo.

5.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el/la trabajador/a de la Empresa o asesor que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia ante el Instructor, éste:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el Instructor en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.

- Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

5.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.

- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

    - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

    - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

    - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.

- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Instructor.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.
El Instructor informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.
La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el Instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección, en el que se propondrán las medidas a adoptar.
La Dirección de la Empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.

- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.

- Cualquier otra que se considere conveniente.

- Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

5.4 CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESA

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores de …… (nombre de la entidad) ……. y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

5.5 RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

5.6 PROTECCION DE DATOS DE CARACTER PERSONAL

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, R.D. 1.720/2007, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.

ANEXO DE INDICADORES COMUNES A AMBOS MODELOS DE PROTOCOLO

1.INDICADORES

1.1 PERFIL COMPARATIVO DE LA EMPRESA O ENTIDAD

Parámetros de la empresa a tener en cuenta a los efectos de comparación de sus datos con los de organizaciones del mismo sector o de similares características.

I N D I C A D O R	
UBICACIÓN GEOGRÁFICA	Rural - Urbana
TAMAÑO	Microempresa -Pequeña empresa -Mediana empresa – Gran empresa.
SECTOR ECONÓMICO	-Servicios -Industria – Construcción - Agricultura.
TAMAÑO DE LA PLANTILLA	% de hombres y mujeres que componen la plantilla.
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y ORGANIGRAMA	Distribución de la plantilla por tipo de ocupación según sexo.
	Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos y sexo.
	Distribución de la plantilla según categoría profesional y sexo.
	Distribución de la plantilla según departamentos y sexo
	% de facturación de las áreas de la organización dirigidas por mujeres y hombres
	% de empresas con organigrama lineal y jerárquico.
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	Trabajo en cadena -Trabajo en equipo - Trabajo individual -Trabajo “Just in time” - Teletrabajo (trabajo a distancia).

1.2 INDICIOS DE MOBBING EN EL CENTRO DE TRABAJO

	COMPORTAMIENTOS	SI	NO
1	¿Ha cambiado algún empleado radicalmente de comportamiento? Un trabajador que antes era alegre y hablador de pronto deja de relacionarse con sus compañeros y se retrae o se muestra apático o irritable.		
2	¿Alguien que no faltaba nunca al trabajo sufre ahora bajas frecuentes y prolongadas? El estrés emocional al que se ve sometida una víctima de mobbing repercute en su salud, no sólo psicológica, sino también física.		
3	¿Rinde poco alguien que antes rendía mucho más? Una caída en picado en el rendimiento suele ser un indicador de que algo no marcha bien.		
4	¿Ha recibido de un empleado quejas reiteradas sobre el comportamiento de uno de sus superiores, o de sus compañeros? Puede que quien las realiza está pidiendo a gritos apoyo para afrontar una situación de acoso moral.		
5	¿Algún empleado se encuentra marginado? Es típico de los maltratadores influir en las relaciones del maltratado con el resto de la plantilla. Para ello, a la víctima se le excluye de las conversaciones, se le ignora, se le humilla, se le desprecia, y se subrayan públicamente sus debilidades e incluso se llega a caricaturizar sus rasgos físicos.		
6	¿Ha percibido algún comportamiento incorrecto o fuera de tono? Que se produzca algún conflicto entre los empleados es hasta cierto punto normal en cualquier colectivo. Pero también puede ser indicio de maltrato psicológico. Frente a la sutileza y silencio con la que en ocasiones actúan los maltratadores, en otras hacen a sus víctimas objeto de gritos, riñas en público en un tono alto y humillante, etc. Puede que sólo sea un episodio aislado, pero si se repite, también pudiera ser la actuación sistemática de un maltratador.		

Fuente: Pautas para el reconocimiento de una caso de mobbing en la empresa. Autora Marina Parés Oliva.

1.3 ACOSO MORAL

	COMPORTAMIENTOS	SI	NO
1	¿Tiene limitadas las oportunidades de expresarse libremente o de comunicación?		
2	¿Es interrumpido continuamente cuando habla?		
3	¿Los compañeros le ponen pegas para expresarse o no le permiten hablar?		
4	¿Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas?		
5	¿Se le niega el contacto, con miradas y gestos de rechazo, desdén o menosprecio, o ni siquiera le miran?		
6	Se le niega el contacto, ignorando su presencia, no respondiendo sus comentarios ni preguntas o dirigiendo a terceras personas comentarios que en realidad son para él.		
7	La gente ha dejado, está dejando de hablar con él o es ignorado y/o evitado.		
8	¿Su correspondencia es interceptada?		
9	¿No le pasan llamadas o dicen que no está?		
10	¿Pierden u olvidan sus encargos?		
11	¿Le asignan trabajos que le mantienen aislado del resto de sus compañeros?		
12	¿Se prohíbe a sus compañeros que hablen con él?		
13	¿Las personas que le ofrecen apoyo son amenazadas?		
14	¿Las personas que le apoyan reciben ofertas para que se aparten de él?		
11	¿Le gritan o regañan en voz alta?		
12	¿Critican continuamente su trabajo?		
13	¿No le asignan tareas nuevas, no tiene nada que hacer?		
14	¿Le cortan las iniciativas y no le permiten desarrollar sus ideas?		
15	¿Le obligan a realizar tareas absurdas, inútiles o humillantes?		
16	¿Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos?		
17	¿Le asignan tareas por debajo de su competencia?		
18	¿Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes?		
19	¿Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de sus preparación, en las que es muy probable que fracase?		
20	¿Es sometido a informes confidenciales y negativos sobre él, sin notificárselo ni concederle la oportunidad de defenderse?		
21	¿Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos?		
22	¿Ocultan sus habilidades y competencias especiales?		
23	¿Exageran sus fallos y errores?		
24	¿Informan erróneamente sobre su permanencia y dedicación?		
25	¿Se ha producido una reiteración de sanciones infundadas sobre él?		
26	¿Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada?		
27	¿Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras?		
28	¿Le amenazan verbalmente?		
29	¿Recibe escritos, notas, e-mail, sms amenazadores?		
30	¿Es calumniado o murmuran a sus espaldas?		
31	¿Difunden rumores falsos o infundados sobre él?		
32	¿Critican continuamente su vida privada?		

33	¿Le ridiculizan o se burlan de él o de su vida privada?		
34	¿Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender?		
35	¿Le sugieren que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica?		
36	¿Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener?		
37	¿Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas?		
38	¿Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen?		
39	¿Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes?		
40	¿Es amenazado con violencia física?		
41	¿Recibe ataques físicos leves como advertencia?		
42	¿Le atacan físicamente sin ninguna consideración?		
43	¿Le ocasionan a propósito gastos para su perjuicio?		
44	¿Le ocasionan daños en su domicilio, pertenencias (ej.coche) o en su puesto de trabajo?		
45	¿Le ocasionan daños en útiles de trabajo necesarios e importantes para su cometido?		
46	¿Le sustraen algunos de sus útiles de trabajo o de sus pertenencias?		

Fuente: La actividad preventiva en el acoso laboral: Estudio en la población trabajadora de la Comunitat Valenciana.
Autores: Enrique Carbonell Vayá y Miquel Angel Gimeno Navarro

1.4 ACOSO SEXUAL

Índice orientativo, en ningún caso exhaustivo ni limitativo, de conductas no deseadas de carácter sexual.

	COMPORTAMIENTOS	SI	NO
1	Agresión física o cualquier contacto físico deliberado y no solicitado.		
2	Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, referidos al cuerpo, la apariencia, estilo de vida o la condición sexual de una determinada persona.		
3	Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.		
4	Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad o indemnidad sexual.		
5	Exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual y no consentido.		
6	Preguntas o insinuaciones sobre la vida privada de una persona.		
7	Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que puedan afectar la integridad o la indemnidad sexual.		
8	Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales todo y que la persona ha dejado claro que resultan inoportunas.		

Fuente: Generalitat de Catalunya

1.5 DISCRIMINACIÓN ILÍCITA

1.5.1 POR RAZÓN DE SEXO, en materia de:

- Selección de personal
- Formación
- Contratación
- Tiempo de trabajo/flexibilidad/conciliación
- Sistema retributivo
- Promoción y desarrollo de carrera profesional
- Participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones
- Extinciones contractuales

1.5.2 POR OTRAS CAUSAS, en materia de:

- Selección de personal
- Formación
- Contratación
- Tiempo de trabajo/flexibilidad/conciliación
- Sistema retributivo
- Promoción y desarrollo de carrera profesional
- Participación en la toma de decisiones
- Extinciones contractuales

MODELOS DE DENUNCIA

MODELOS DE DENUNCIA

ESCRITO DE DENUNCIA

DATOS GENERALES (A RELLENAR POR EL INSTRUCTOR)

Nº Orden de Servicio: | Nº de Entrada:

Fecha: | Destino:

DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre y apellidos:

¿Es trabajador/a de la empresa? | En caso negativo, indique la empresa:

Otros datos de interés:

DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

D.N.I.: | Domicilio:

Puesto de trabajo: | ¿Es trabajador/a de la Empresa?

Teléfono: | Móvil: | Otros:

SI EL ACOSADO/A NO ES VD., INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDO DEL AFECTADO/A.

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo en el **reverso de la hoja de la denuncia**, acompañando documentación justificativa en su caso).

A efectos de lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la denunciante presta su consentimiento expreso para que se de traslado de la presente denuncia y de sus documentos anexos a las personas intervinientes en el procedimiento establecido en el Protocolo.

RELATO DE LOS HECHOS:

Por todo lo cual,

S O L I C I T A

(que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de entre los que se describen en el capítulo 5 del Protocolo que el/la denunciante considere más oportuno, así como, en su caso, la adopción de medidas cautelares).

En ……..……., a …….. de …….. dos mil …….

(Firma del/la denunciante).

LA EMPRESA:
Recibido el original.
Fecha …….

A LA DIRECCION DE LA EMPRESA

……., empleado/a de esta empresa, provisto/a del D.N.I. núm. ……,

E X P O N E

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de actuación vigente en la Empresa para la prevención y tratamiento del acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, se ve en la necesidad de poner en su conocimiento los siguientes:

H E C H O S

PRIMERO.- (Describir las conductas denunciadas de un modo cronológico y lo más detallado posible, identificando al autor/es y a los eventuales testigos, los lugares, fechas y horas en que sucedieron, etc.)

SEGUNDO.- (Si se dispone de ellos, relacionar y aportar cuantos documentos probatorios se considere oportunos).

TERCERO.- A efectos de lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la denunciante presta su consentimiento expreso para que se de traslado de la presente denuncia y de sus documentos anexos a las personas intervinientes en el procedimiento establecido en el Protocolo.

Por todo lo cual,

S O L I C I T A

(que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de entre los que se describen en el capítulo 5 del Protocolo que el/la denunciante considere más oportuno, así como, en su caso, la adopción de medidas cautelares).

En ……., a …….. de dos mil …….

(Firma del/la denunciante).

LA EMPRESA:
Recibido el original.
Fecha …….

MODELO DE CLAUSULA ADICIONAL A LOS CONTRATOS DE TRABAJO RELATIVAS AL PROTOCOLO PARA ENTIDADES CON REPRESENTACION LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES**.-**

El/la trabajador/a reconoce haber recibido información suficiente y adecuada sobre el Protocolo de actuación vigente en la Empresa para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual, así como de la discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

Asimismo, queda el trabajador informado de su derecho a disponer de un ejemplar completo del Protocolo, previa solicitud por escrito a la representación legal de los trabajadores o al departamento de RRHH/Administración, quien deberá facilitársela en el plazo de un día laborable.

MODELO DE CLAUSULA ADICIONAL A LOS CONTRATOS DE TRABAJO RELATIVAS AL PROTOCOLO PARA ENTIDADES SIN REPRESENTACION LEGAL DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

El/la trabajador/a reconoce recibir en este mismo acto una copia del Protocolo de actuación vigente en la Empresa para la prevención y tratamiento del acoso laboral y sexual, así como de la discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

MODELO DE DOCUMENTO JUSTIFICATIVO DE LA ENTREGA DEL PROTOCOLO A TRABAJADORES /AS CONTRATADOS/AS CON ANTERIORIDAD A SU IMPLEMENTACION EN LA ENTIDAD

El/la trabajador/a recibe en este acto un ejemplar del Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

Y para que conste a los efectos de fehaciente constancia, firma el presente documento en ……., a …… de 2010.

Firmado: D…….....

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El **Criterio Técnico (CT) 34/2003** sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo constituyó un primer y valioso enfoque sobre las acciones que se debían adoptar por la Inspección sobre esta materia.

En dicho criterio se reconocía que esta conducta debía ser considerada como un atentado a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y, por lo tanto, podía ser constitutiva de la infracción laboral muy grave prevista en el **Art. 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por el R.D.-Legislativo 5/2000, en adelante TRLISOS. Sin embargo, aunque dicho CT reconocía que esta conducta podía también tener un encaje dentro de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, en adelante LPRL, -de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.7.c) y 25.1. de dicha Ley-, no llegó a establecer de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación de esta norma a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la Unión Europea sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

Sin embargo, desde la aprobación de dicho CT ha habido **novedades** en el terreno normativo y jurisprudencial que conviene resaltar. Por un lado, la OIT aprobó en 2003 un Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios en el que aborda estas situaciones tanto desde la perspectiva de las relaciones laborales como de la prevención de riesgos laborales.

A finales del año 2003 se aprobaron **las Leyes 51/2003 y 62/2003** en trasposición de diversas Directivas comunitarias sobre Igualdad de Trato y no Discriminación en las que se regula por primera vez el acoso, aunque referido solamente a las conductas que tengan un móvil discriminatorio.

También es de resaltar que se cuenta con una amplísima **jurisprudencia** sobre el acoso moral y de su concepto dentro de la legislación laboral, que reconoce las enfermedades derivadas de una conducta de acoso moral como accidente de trabajo (entre otras, las STSJ Navarra de 30.4.01, 18.5.01 y 15.6.01), e incluso otras sentencias más recientes que claramente consideran el acoso moral y el estrés laboral como riesgos laborales que deben ser

prevenidos por el empresario conforme a las normas generales de la LPRL (entre otras, la STSJ del País Vasco nº 517/2007 de 20 de febrero).

El **Tribunal Constitucional**, por su parte, en las sentencias STC 62/2007 y aún con mayor énfasis, en la STC 160/2007 reconoce que las obligaciones del empresario previstas en la LPRL son de plena aplicación a los supuestos de riesgo psíquico motivados por la organización del trabajo que pueda potencialmente padecer el trabajador cuando aquellos sean ciertos y previsibles.

Además, en la **negociación colectiva** entre representantes de los empresarios y los trabajadores, tanto a nivel europeo como nacional, se han concluido dos Acuerdos Marco, el primero sobre el Estrés Laboral (alcanzado en el año 2004 y transpuesto a nuestro marco de negociación colectiva por el ANC 2005 –BOE de 16.3.05-) y otro Acuerdo sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007 y transpuesto de idéntico modo en el ANC 2007 –BOE de 14.1.08-). En ambos Acuerdos se reconoce, en el primer caso de forma clara y expresa y en el segundo de forma referencial, la aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a dichas materias, lo que supone a su vez el reconocimiento de la aplicación de la LPRL que traspuso dicha Directiva.

También dentro de nuestro ámbito de negociación colectiva se han registrado algunos convenios colectivos sectoriales y de empresa en los que se establece un **sistema de gestión de las quejas y denuncias internas** ante situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo. Estos procedimientos también se han introducido en normas dictadas por algunas administraciones públicas autonómicas (así, por ejemplo, la Orden de 4 de octubre de 2006 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco), locales y universitarias, y además la reciente LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo y la obligación por las empresas y administraciones públicas de arbitrar medidas de prevención de estas conductas a través de los mencionados procedimientos internos de gestión de quejas a los que antes hemos aludido en su Art. 48.

Todas estas novedades son lo suficientemente relevantes como para formular un nuevo Criterio Técnico aunque referido esta vez, para mejor comprensión y ordenación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no solamente a las conductas de acoso moral en el trabajo sino a todas las situaciones de **violencia psicológica en el trabajo**, concepto que comprende todas las formas de acoso y maltrato en el trabajo, y también, por razones sistemáticas, a las situaciones de **violencia física interna**.

Estas últimas se encuentran directamente emparentadas con las situaciones de violencia psicológica por cuanto que normalmente se suceden o anteceden a las mismas. La **violencia física externa** va a ser por ello abordada en otro Criterio Técnico mientras que la violencia física interna, en cambio, merece un tratamiento similar al de la violencia psicológica y por ello resulta más adecuado su análisis dentro del presente CT.

El objetivo del presente Criterio Técnico es el de fijar los criterios de actuación de la ITSS teniendo muy en cuenta la experiencia acumulada por los Inspectores en los últimos años en la aplicación de su propia normativa, muy en especial de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y para el supuesto especial del personal funcionario y estatutario al servicio de las administraciones públicas establecer de modo general el criterio de utilización del requerimiento específicamente regulado en el Art. 45.1 LPRL ante esta clase de supuestos de hecho.

En consecuencia, con el carácter establecido en el art. 21 de la Ley 30/92, de 30 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en adelante LRJPAC, esta Dirección General, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las competencias establecidas en el artº 18.3.7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante LOITSS, a propuesta de la Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, previa consulta a las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, dicta el siguiente:

CRITERIO TECNICO

I.- LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico "acoso y violencia en el trabajo", a los efectos de lo previsto en este Criterio Técnico son las siguientes:

I.1. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA INTERNA

Se deben entender como conductas de violencia física interna aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas que no formen parte de esas empresas o cuya presencia en el centro de trabajo sea ilegítima, ya que en este supuesto estamos ante un caso de violencia física externa cuyo tratamiento será el previsto en otro Criterio Técnico.

I.2. LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Dentro de estas hay que recoger

I.2.1. EL ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1. de la citada L.O. 3/2007 lo define como "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".

I.2.2. EL ACOSO MORAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO

Del estudio y análisis de la casuística sobre el acoso moral en el trabajo podemos concluir que estas conductas se pueden clasificar en **tres modalidades**. Por un lado, se encuentran las conductas de abuso del poder de dirección de los mandos o responsables de la empresa en lo que se ha venido denominado tradicionalmente por la doctrina y alguna legislación en el pasado como **"abuso de autoridad"**. Otra manifestación del acoso es la conducta vejatoria o de maltrato hacia un trabajador que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que, si la mantuvieran, ésta no sería relevante. Y la última variedad es la que se prevé en nuestra legislación vigente y se tipifica de modo expreso por el Art. 8.13 bis LISOS como infracción muy grave, que es el **acoso discriminatorio**.

Las anteriores conductas, que suponen acoso y violencia en el trabajo, se analizan más detenidamente en la Guía de Comprobación.

II.- INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las infracciones en el orden social aplicación como consecuencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales. La naturaleza de estas infracciones define el ámbito de las actuaciones de control y vigilancia encomendadas a la Inspección de Trabajo para el posterior ejercicio de sus funciones de requerimiento o, en su caso, de inicio del procedimiento administrativo sancionador en el orden social.

II.1 LAS INFRACCIONES LABORALES POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las infracciones laborales por conductas de acoso y violencia en el trabajo vienen fundamentalmente marcadas por el incumplimiento de lo dispuesto en el **Art. 4.2.e) ET** en el que se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores "*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*".

Los otros preceptos de la legislación laboral referidos al acoso se encuentran previstos en el **Art. 48 de la LO 3/2007** en lo que se refieren a las "medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo" y en las cláusulas normativas de los **convenios colectivos** cuando trata de esas mismas medidas respecto a todas las situaciones de acoso en general.

El Art. 48.1 de la LO 3/2007 establece que "*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*".

La obligación de arbitrar estos procedimientos puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales, dado el carácter ambivalente de estas obligaciones legales y convencionales así como el carácter extensivo del concepto de normativa de prevención de riesgos laborales que establece el Art. 1 LPRL.

Por lo tanto, el incumplimiento de estas obligaciones preventivas, aunque no haya habido una conducta de acoso y violencia laborales, puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales. En consecuencia es preciso analizar las posibles formas de infracción laboral.

II.1.1 EL SUJETO RESPONSABLE DE LAS INFRACCIONES LABORALES

El sujeto responsable de las infracciones laborales solamente puede ser **el empresario en la relación laboral:** (Art. 2.1 TRLISOS).

Quedan excluidas de la responsabilidad por infracciones laborales las conductas de acoso en las Administraciones Públicas respecto al personal con relación funcionarial o estatutaria.

La responsabilidad del empresario puede ser **tanto por acción como por omisión**. En el primer caso, se considera conducta activa la llevada a cabo por el empresario o por la persona en que este delegue sus facultades de dirección, dependiendo la mayor o menor amplitud de esta responsabilidad del ámbito que establezca el propio precepto sancionador.

La responsabilidad del empresario por **conductas omisivas** deriva de su posición de garante del pleno disfrute por los trabajadores que se encuentren a su servicio de los derechos básicos que componen la relación laboral. En estos casos, la conducta no es practicada por el empresario o personas en las que este delegue sino por otros sujetos y aquel será responsable por omisión o inacción cuando habiendo conocido o debido conocer los hechos no haya tomado las medidas suficientes y adecuadas para evitar la violación de los derechos de los trabajadores.

En la conducta del sujeto responsable debe existir algún género de **dolo o negligencia**. La intencionalidad no es un requisito generalmente exigible en las infracciones en el orden social y solamente actúa como un elemento de graduación de las sanciones (Art. 39.2 TRLISOS).

II.1.2 LA INFRACCIÓN POR ACOSO SEXUAL

El Art. 8.13. TRLISOS prevé como infracción muy grave "*el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma*".

El empresario es responsable **por la conducta activa** de todos los trabajadores que ejerciten facultades de dirección empresarial, cualquiera que fuera su rango en la organización de la empresa.

El empresario también puede ser **responsable por omisión** por una conducta de acoso sexual que hubiera tenido lugar en el ámbito de las relaciones laborales de su empresa cuando el sujeto causante de dicha conducta fuera uno de los trabajadores a su servicio que no ejerciera facultades directivas o incluso cuando se tratase de personal externo a la empresa siempre que habiendo tenido conocimiento de esa conducta, o debiendo haberlo tenido, no hubiera adoptado las acciones o medidas necesarias para evitarla.

En el acoso sexual se debe tener en cuenta la **jurisprudencia** de nuestros tribunales (entre otras muchas, las STS Sala 2ª de 28.9.98; 25.5.92; 8.11.94; 11.10.95; 3.4.96; 20.10.99; 9.10.99; 1.10.99; 22.4.99; 13.2.99 y 23.6.00) sobre la especial **valoración de la declaración de la persona afectada** por esta conducta siempre que la misma tenga los siguientes requisitos:

- **Ausencia de incredibilidad subjetiva** derivada de las relaciones acosador / acosado que pudiera conducir a deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre;
- **Verosimilitud**: es decir, constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo
- **Persistencia en la incriminación**: esta debe ser prolongada en el tiempo, plural sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración, poniendo de relieve aquellas contradicciones que señalen su inveracidad.

II.1.3 LA INFRACCIÓN POR ACOSO DISCRIMINATORIO

En lo que se refiere a las conductas discriminatorias la TRLISOS distingue entre los actos discriminatorios (Art. 8.12) y las conductas de acoso discriminatorio (Art. 8.13.bis).

La diferencia es que en el primer caso nos encontramos ante "decisiones unilaterales de la empresa" y, en el otro supuesto estamos ante una conducta que engloba varios actos.

El **Art. 8.13 bis TRLISOS** establece como infracción muy grave *"el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo"*.

Por lo tanto, la **conducta activa** de acoso por parte del propio empresario siempre será constitutiva de infracción mientras que respecto a la responsabilidad **por omisión**, la responsabilidad del empresario solo se produce en un segundo grado ante su conducta pasiva una vez que tuviera conocimiento de los hechos.

A efectos de responsabilidad administrativa, según el principio general de las normas de derecho administrativo sancionador debemos entender que **el "empresario" es el representante de la empresa en el centro de trabajo**. Establecer un criterio más estricto nos llevaría a que el trabajador afectado tuviera que dirigirse a instancias situadas fuera de su lugar de trabajo que son de difícil o a veces imposible acceso, y por el contrario, establecer un criterio más amplio teniendo por tal empresario a cualquier mando intermedio, nos llevaría a que la empresa no tuviera la oportunidad previa de ejercer su potestad disciplinaria sobre la conducta desviada de uno de sus trabajadores o su poder de dirección ante personas relacionadas con su empresa.

Esta conducta omisiva cubriría, por tanto, al igual que en el caso anterior, todas las conductas de acoso discriminatorio **que se dirijan frente al personal al servicio de la empresa** en el ámbito de las relaciones laborales, tanto las que sean obra del propio personal de la empresa como las realizadas por personas que tengan una relación con la misma.

Otra cuestión no menos importante es el **carácter tasado de las causas de discriminación** que son constitutivas de esta infracción. De conformidad con lo previsto en el Art. 129.4 LRJPAC "las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica". No cabe, por tanto, considerar que el listado de causas discriminatorias sea meramente enunciativo.

II.1.4. LA INFRACCIÓN POR ATENTAR A LA CONSIDERACIÓN DEBIDA A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Tanto el CT 34/2003 como toda la jurisprudencia de los tribunales han coincidido en la subsunción del acoso moral dentro de este derecho básico de la relación laboral, establecido en el Art. 4.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.-Legislativo 1/95, en adelante ET.

El Art. 8.11 TRLISOS establece que son constitutivos de infracción laboral muy grave "*los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*".

Dentro de este tipo caben, por tanto, todos los actos del empresario contrarios a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador, ya sean actos concretos y aislados, en este caso de la suficiente relevancia o entidad, o bien se trate de las conductas que antes hemos definido como constitutivas de acoso moral en el trabajo, bien ya sea por abuso de autoridad o por conducta vejatoria.

Dentro de los actos concretos y aislados de suficiente relevancia y entidad consideramos que siempre se encontrarían las agresiones físicas dirigidas hacia el trabajador **(violencia física interna)**.

En lo que se refiere a la responsabilidad del empresario por **conductas activas y omisivas** ante el acoso sufrido por sus propios empleados en su relación laboral, ya sea a manos de personal de su empresa o relacionado con ella, se considera más apropiado aplicar el criterio de imputabilidad establecido en el Art. 8.13 bis TRLISOS para el acoso discriminatorio por existir plena identidad de razón entre ambos supuestos.

II.1.5. LA INFRACCIÓN POR VIOLAR CLAUSULAS NORMATIVAS DE CONVENIOS COLECTIVOS O DERECHOS BÁSICOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Por último, es necesario abordar los incumplimientos de las denominadas obligaciones preventivas frente al acoso previstas en el **Art. 48 LO 3/2007** y en diversos **Convenios Colectivos**. Entendemos que lo dispuesto en el Art. 48 LO 3/2007 forma parte del contenido básico del derecho previsto en el Art. 4.2.e) ET sin llegar a estar su incumplimiento tipificado como infracción muy grave por el Art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis TRLISOS, **cuando no exista una constatación del acoso**.

Sin perjuicio de que el incumplimiento de estos preceptos pueda ser considerado como infracción de prevención de riesgos laborales, estimamos que también constituye **infracción laboral grave prevista por el Art. 7.10 TRLISOS** por "*establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el Art. 4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente*".

II.2 LAS INFRACCIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia y el acoso en el trabajo también pueden constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

La seguridad y salud del trabajador es el objeto de protección de esta legislación y basta con la existencia de un riesgo real y previsible de daño a la salud de los trabajadores para que estas normas sean de plena aplicación.

Además de los argumentos legales que ya establecía el CT 34/2003 basados en los **Art. 4.7.d), Art. 15.1.g) y 25.1 LPRL** y del reconocimiento explícito como disciplina preventiva de la Ergonomía y Psicosociología Aplicada (**Anexo VI RSP**), el Tribunal Constitucional en el FJ 5ª de su sentencia 160/2007 reconoce la aplicación del **Art. 14 de la LPRL** ante **situaciones de riesgo psicosocial**. Estas situaciones se definen como las resultantes de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y tienen como básicas manifestaciones los errores humanos debidos a la organización del trabajo, el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Estrés y violencia son situaciones que se interrelacionan y que con frecuencia se manifiestan de forma sucesiva o simultánea.

Las medidas de prevención que el empresario debe aplicar ante los supuestos de acoso y violencia en el trabajo de los que tenga conocimiento o debiera haberlo tenido son las que mejor se adapten a cada situación concreta, aplicando las obligaciones generales de los Art. 14,15, 16, 18, 22 y 25 LPRL.

Una vez establecida la aplicación de la LPRL a las situaciones contempladas en este CT es preciso establecer las formas de actuación de la ITSS ante los supuestos de hecho concretos.

II.2.1 LOS SUJETOS RESPONSABLES DE LAS INFRACCIONES PREVENTIVAS

El sujeto responsable de las obligaciones preventivas es **el empresario en la relación laboral** (Art. 14.2. LPRL), pero en la legislación de riesgos laborales esta responsabilidad puede ser compartida por el **empresario principal** de la propia actividad (Art. 24.3. LPRL) o por **otros empresarios presentes** en el centro de trabajo con los que debe coordinar las medidas adecuadas (Art. 24.1 LPRL y RD 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales) o por el **empresario titular del centro** (Art. 24.2. LPRL).

Esta responsabilidad de otros sujetos es particularmente importante en aquellos casos en que los problemas de acoso y violencia surgen entre personal de distintas empresas o incluso entre personas externas pero que prestan servicios con ellas.

En estos casos, **las medidas necesarias** para prevenir o intervenir ante situaciones de violencia y acoso **deben ser adoptadas por varias empresas** y todas ellas han de tener su parte de responsabilidad de conformidad con los preceptos antes mencionados.

II.2.2. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

De acuerdo con los principios de la LPRL, la actividad preventiva consiste en evitar que los riesgos lleguen a materializarse.

a) La evaluación o identificación de riesgos psicosociales

La falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales , su falta de revisión ante la manifestación de problemas con ellos relacionados, o no llevar a cabo las medidas que en ellas se establezcan puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.1.b) TRLISOS, mientras que la falta de planificación de esas medidas puede ser una infracción grave de las previstas en el Art. 12.6. TRLISOS.

b) Otras medidas preventivas

Otras medidas preventivas que también afectan a los riesgos psicosociales son aquellas que ya no afectan a la organización de la empresa sino solo a los individuos. La vigilancia sanitaria prevista en el **Art. 22 LPRL** se realiza en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y en el caso de que en el mismo se detecten riesgos psicosociales, los exámenes de salud también comprenderán la salud psíquica de los trabajadores cuyo incumplimiento puede ser infracción grave (Art. 12.2 TRLISOS).

La obligación de formación e información sobre los riesgos de su puesto de trabajo esta prevista en el Art.18 y 19 LPRL, y su incumplimiento constituye infracción grave (Art. 12.8 TRLISOS).

II.2.3. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE INTERVENCIÓN ANTE LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

a) El incumplimiento del deber general del art. 14 LPRL

Cuestión distinta de las anteriores son las obligaciones del empresario ante la **identificación** de un problema relacionado con el estrés y la violencia en el trabajo. Ya no se trata, como en el supuesto anterior, de una actividad puramente preventiva, sino de la necesidad de abordar situaciones o problemas sobrevenidos de las que el empresario ha tenido conocimiento o debiera haberlo tenido.

A este respecto, el **apartado 4 del Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral** señala que "*si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo,*

eliminarlo o reducirlo". Dispone además que "*la determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador*" y que "*estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes*". Y en el **apartado 5** se dispone que "*todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador*".

Ante la falta de precisión de la norma legal, corresponde de forma exclusiva al empleador la determinación de las medidas que considere razonablemente adecuadas a cada situación y, por tanto, no es tarea del Inspector llevarla a cabo, sin perjuicio de las recomendaciones y asesoramiento técnico que pueda realizar a este respecto.

Lo que supondría una clara infracción del Art. 14.2 LPRL es tanto la conducta activa del empleador que propicie estas situaciones como su **pasividad** ante las mismas .

La medida más común de intervención ante los problemas de violencia en el trabajo es la implantación de los **sistemas de resolución interna de conflictos** ya tratado en otros apartados de este CT, y que también pueden ser arbitrados de forma unilateral por el empresario como medida de intervención, bien ya sea por propia iniciativa o como resultado de la evaluación de riesgos psicosociales.

La falta de intervención del empresario ante un problema relacionado con la violencia en el trabajo puede suponer una infracción en materia de prevención de riesgos laborales que puede ser leve (**Art. 11.4 TRLISOS**), grave (**Art. 12.16. TRLISOS**) o muy grave (**Art. 13.10 TRLISOS**) de acuerdo con cuál sea la valoración del riesgo para la salud del trabajador.

b) La falta de investigación de los daños para la salud del trabajador

Otra forma de intervención es la relativa al supuesto en que el empresario conozca o razonablemente sospeche que la baja por enfermedad del trabajador puede deberse a una situación de estrés o violencia en el trabajo. En este caso, el deber del empresario es, de acuerdo con lo previsto en el **Art. 16.3. LPRL**, llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. El incumplimiento de este precepto puede constituir una infracción grave conforme al **Art. 12.3. TRLISOS**.

c) La falta de medidas de coordinación y cooperación

Por último, en el caso de que la intervención sobre estos hechos deba ser llevada a cabo por varios de los empresarios presentes en el centro de trabajo, se tendrán que arbitrar entre ellos las medidas de coordinación y cooperación necesarias.

En la práctica, estas también pueden consistir en la adopción de procedimientos o protocolos de gestión de conflictos en los centros de trabajo.

La falta de adopción de estas medidas puede suponer una infracción grave (**Art. 12.13 TRLISOS**) o muy grave (**Art. 13.7. TRLISOS**) cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

II.2.4. LAS INFRACCIONES POR FALTA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Por último, se han de considerar las denominadas medidas de protección frente a las personas que presentan una incompatibilidad, debidamente acreditada por un facultativo o técnico competente, con el puesto de trabajo que se les ha asignado o que se les pretende asignar debido a sus características o condiciones psíquicas.

Esta situación es la que se encuentra regulada en el **Art. 25.1 LPRL**, que es precisamente la situación tratada en las Sentencias del Tribunal Constitucional que antes hemos mencionado. El incumplimiento de este precepto puede dar lugar a la comisión de una infracción grave (**Art. 12.7. TRLISOS**) o muy grave (**Art. 13.4. TRLISOS**) cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

II.3 LA CONCURRENCIA DE INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Como ya hemos señalado, **la complejidad en el tratamiento jurídico de las conductas de acoso y violencia en el trabajo reside en su carácter pluriofensivo, ya que las mismas pueden suponer al mismo tiempo una violación de derechos básicos de la relación laboral y del derecho a la prevención y protección de la salud del trabajador**.
En estos casos se han producido hechos constitutivos de varias infracciones que se refieren a los mismos hechos y los mismos sujetos y por tanto entran en juego las reglas del concurso de sanciones administrativas previstas en el **Art. 4 apartados 4 y 6 del RD 1398/1993** que prescribe la imposición de la infracción más grave, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.4.

Se dan así **dos posibles situaciones de concurso**. La primera sería la del predominio de las infracciones laborales muy graves (Art. 8.11, 8.13 y 8.13 bis TRLISOS) cuando concurran con las infracciones preventivas graves, y la segunda la del predominio de las infracciones preventivas muy graves sobre las infracciones laborales muy graves, cuando concurran los hechos y circunstancias que tipifican los artículos 13.4. y 13.7 TRLISOS.

Otro supuesto de concurrencia sería aquel en que el Inspector no haya podido constatar la existencia de conductas de acoso y violencia imputables al empresario pero sí ha podido comprobar la **falta de medidas preventivas o de intervención** ante la identificación de riesgos psicosociales.

Ante este supuesto, la concurrencia de infracciones laborales y preventivas se podría dar entre la infracción laboral grave del Art. 7.10 TRLISOS y las infracciones de prevención de riesgos laborales de los Artículos 12 y13 de esta norma que antes hemos descrito.

En este caso, como regla general, serán de predominante aplicación las infracciones graves preventivas sobre las infracciones graves de carácter laboral conforme a lo dispuesto en el Art. 4.4. RD 1398/1993 puesto que las sanciones que se derivan de las primeras serían, por lo general, más gravosas.

En cualquier caso, **es recomendable que en el Acta de Infracción siempre se hagan constar todas las infracciones detectadas**, ya sea las de carácter laboral como las de carácter preventivo, así como la aplicación final de las normas del concurso del Art. 4 RD 1398/1993. De esta forma quedaría documentada la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales ante una eventual imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

II.4 LA CONCURRENCIA CON ILÍCITOS PENALES Y EL ORDEN JURISDICCIONAL PENAL

Las conductas de acoso y violencia en el trabajo pueden dar lugar a hechos constitutivos de ilícito penal. Esto ocurre en los supuestos de lesiones (tanto físicas como psíquicas), atentado contra la integridad moral (Art. 173 del Código Penal, aprobado por la L.O. 10/95, de 23 de noviembre, en adelante CP), coacciones (Art. 172 CP), acoso sexual (Art. 184 CP).

Se debe tener en cuenta, en primer lugar, que la tipificación de los ilícitos penales no tiene el mismo contenido que las sanciones administrativas en el orden social y que por regla general la definición de las conductas infractoras suele ser más amplia y precisa. Por otra parte, el requisito de dolo y gravedad suele ser la regla dominante en los ilícitos penales mientras que en las sanciones administrativas no es sino un mero factor agravante de la sanción.
En cualquiera de los casos, y de acuerdo con la legislación vigente y las instrucciones y criterios técnicos de la DGITSS, el Inspector actuante debe extender el Acta de Infracción por los hechos que haya constatado y el contenido de dicha Acta debe ser comunicada al Ministerio Fiscal en el caso de que el Jefe de Inspección apreciase la posible concurrencia de hechos presuntamente delictivos.

La paralización del expediente administrativo sancionador por el inicio de actuaciones penales debe ser acordada cuando haya plena coincidencia de sujetos, hechos y fundamento entre el ilícito penal y la sanción administrativa que se pretende imponer.

III. OTRAS ACTUACIONES DE LA ITSS

Además del inicio del procedimiento administrativo sancionador, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede realizar acciones de información y asesoramiento técnico, y en su caso mediación, así como actuaciones en materia de Seguridad Social, como la de instar el procedimiento de declaración de incapacidad permanente, la realización de informes a la Entidad Gestora sobre la determinación de la contingencia profesional causante de la incapacidad, la propuesta de recargo de prestaciones, o las de formulación de requerimientos al amparo de lo establecido en el art. 43 de la LPRL.

IV. CONTROL Y REQUERIMIENTO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

IV.1 Las acciones de control y vigilancia en las administraciones públicas sobre las situaciones de acoso y violencia presentan **especial complejidad** por cuanto que la legislación a la que están sometidos puede ser laboral y de función pública para distintos colectivos que con frecuencia prestan servicios de forma simultánea en los mismos lugares de trabajo.

También se deben tener en cuenta a este respecto las exclusiones en la aplicación del Art. 3.2. LPRL y del ámbito de la acción inspectora (Art. 4 LOITSS)

Para el personal laboral es de aplicación todo lo ya mencionado en este CT sobre infracciones laborales, mientras que para el personal funcionario y estatutario estas normas no resultan de aplicación. La **legislación sobre función pública** ha establecido sus propias normas a favor de los derechos de los empleados públicos y la protección frente a conductas de acoso y violencia (Art. 14 h), 95.2.b) y o) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público). También el **Art. 62 LO 3/2007** ha establecido la obligación de implantar un protocolo de actuación ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo sometido en su vigencia a plazos especiales para la Administración General del Estado (DF 6ª).

Es importante tener en cuenta que **respecto a las situaciones de acoso y violencia que sufran los funcionarios y personal estatutario concurren las competencias de distintos órdenes administrativos y jurisdiccionales**. De esta forma:

a. El ejercicio de las facultades de **control y vigilancia de los derechos** de protección frente a las conductas de acoso y violencia solo corresponde a la propia Administración a través de sus propios servicios y el ejercicio de su potestad disciplinaria.
b. **El control de legalidad de las resoluciones administrativas** es competencia exclusiva del orden jurisdiccional contencioso administrativo.
c. La labor de control de la ITSS se circunscribe al requerimiento de medidas en materia de prevención de riesgos laborales (Art. 45 LPRL) que ha de ejecutar la propia Administración a través de sus recursos preventivos y, en su caso, a las acciones que antes hemos contemplado en materia de seguridad social y de manera muy excepcional a la orden de paralización de trabajo de la que más tarde trataremos.

IV.2 Por todo ello resulta necesario **delimitar el ámbito de las actuaciones de la ITSS** respecto al personal funcionario y estatutario. Para ello hay que tener en cuenta:

- Que la Inspección sólo es competente para realizar actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y el derecho de los trabajadores a la protección de su integridad física y no para atender los supuestos de simple violación del derecho a la consideración debida a la dignidad previsto en las normas arriba mencionadas y

- que el objeto del control y vigilancia de la ITSS es la Administración empleadora y no la conducta de las personas que en ella prestan servicios.

A la vista de estos criterios, las actuaciones inspectoras relativas al conocimiento de los hechos y circunstancias que concurran en cada caso solamente han de ir dirigidas a comprobar aquellos que sean relevantes para el ejercicio de nuestra actuación de requerimiento o en su caso orden de paralización o actuación en materia de seguridad social, y **en ningún caso el Inspector debe suplantar el papel disciplinario de la propia Administración**.

Para los casos en que se deba hacer uso de la aplicación general del Art. 14.2. LPRL la responsabilidad de determinar las medidas solo corresponde a la propia Administración empleadora sin perjuicio de las recomendaciones o asesoramiento técnico que pueda llevar a cabo el Inspector con ocasión de su actuación (Art. 3.2.1. LOITSS).

IV.3 En lo que respecta al contenido del requerimiento se deberá seguir el procedimiento contemplado en el RD 707/2002, de 19 de julio, si se trata de la AGE y del resto de las Administraciones Públicas, por aplicación de lo previsto en su Disposición Adicional 2ª.En el caso de la Generalitat de Cataluña, será de aplicación el Decreto 193/2007, de 4 de septiembre, del Departamento de Trabajo de dicha Comunidad Autónoma, por el que se aprueba el reglamento sobre el procedimiento administrativo especial para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Cataluña. En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será de aplicación el Decreto 20/2008, de 29 de enero, del Departamento de Justicia y Trabajo, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la imposición de medidas correctoras por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas Vascas.

V. LA ORDEN DE PARALIZACIÓN

Por último, se encuentra la posibilidad de que el Inspector dicte una **orden de paralización de las actividades** del trabajador cuando "*compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores*" (Art. 44 LPRL).

La aplicación de esta orden de paralización a los supuestos de acoso y violencia en el trabajo resulta muy excepcional pero no imposible. Para dictar esta orden el Inspector tiene que tener elementos de juicio suficientes para estimar la existencia de un riesgo cierto, grave y previsible para la salud del trabajador si la empresa no adopta con carácter inmediato medidas que puedan impedirlo o evitarlo.

Para ello debería concurrir una situación laboral que objetivamente pueda ser considerada como de riesgo grave e inminente para la persona afectada, teniendo particularmente en cuenta su particular **vulnerabilidad** ante esas circunstancias, de acuerdo con los informes o antecedentes médicos de los que el Inspector pueda tener conocimiento.

La paralización describirá los "trabajos" (incluyendo también dentro de este concepto la completa o parcial ausencia de tareas asignadas) que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador, y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.

VI. GUIAS DE COMPROBACIÓN.

La actuación de la Inspección procurará adecuarse en todos los casos en que sea posible a la guía de buenas prácticas para la comprobación de las conductas en materia de acoso y violencia, comprobación elaborada por esta Dirección General, que adecua el presente Criterio Técnico.

VII. DEROGACIÓN

Queda derogado a todos los efectos, desde el día de la fecha, el Criterio Técnico núm. 34/2003 "Criterio Técnico sobre "mobbing" (acoso psicológico o moral)".

Madrid, 19 de febrero de de 2009
AUTORIDAD CENTRAL/DIRECTOR GENERAL
DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Raimundo Aragón Bombín

SRES. SUBDIRECTORES GENERALES, DIRECTORA ESPECIAL, DIRECTORES TERRITORIALES Y JEFES DE INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Centro Europeo
de Auditores Socio-Laborales

Edificio Torre Europa
Paseo de la Castellana, 95 Planta 15 A - 28046 Madrid
Tel.: 91 418 69 14 - Fax: 91 418 69 99
ceal@auditoreslaborales.com - www.auditoreslaborales.com