



**PROCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO LABORAL
FUNDACIÓN CIEN**

2016

1. INTRODUCCIÓN.

La *Constitución Española* reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, así como la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad familiar y a la propia imagen.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del *Código Penal*, a través de la *Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio*, que señala, en su preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el *R.D Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, por un lado y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

2. OBJETO.

Establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral.

Con el fin de asegurar que todos los empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Fundación CIEN declara formalmente, en este procedimiento, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Además, manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, la Fundación CIEN, además de implantar este procedimiento, se compromete a facilitar los recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Fundación CIEN.

Se aplicará, además, al personal que pertenezca a empresas contratadas por la Fundación CIEN, siempre y cuando presten sus servicios en el mismo y resulte implicado personal del propio la Fundación CIEN. Del mismo modo, a otras empresas externas y a los Investigadores Principales de las entidades consorciadas con trabajadores de la Fundación CIEN a su cargo, cuando resulten implicados.

La adopción de medidas se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La Fundación CIEN reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, frenando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la Organización, la Fundación CIEN se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- b) Los trabajadores de la Fundación CIEN tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia el deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- c) Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la Fundación CIEN se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- d) La Fundación CIEN velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en el mismo.
- e) Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Fundación CIEN se compromete a implantar este procedimiento de acoso laboral, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

- f) Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto.
- g) La Fundación CIEN se comprometen a regular, por medio del presente Procedimiento, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- h) La Fundación CIEN se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.

Cuando se utiliza la expresión **acoso laboral**, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como **“acoso moral o psicológico en el trabajo”** -en su terminología inglesa, **“mobbing”**-.

A los efectos de este protocolo, se considera como **“acoso laboral “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder - no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”**.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de **Acoso laboral (mobbing)**, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de **Acoso Laboral / Mobbing**:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más

permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “mobbing” si no reúne las condiciones de la definición.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que **no** sean realizadas de forma **reiterada y prolongada en el tiempo**. Puede tratarse de auténticas situaciones de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada Organización; pero no como “mobbing”, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas NO sean consistentes, sin ser falsas.

Relación de conductas “típicas” de acoso tomadas del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo:

A) Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

6.1. PRIMERA FASE.

6.1.1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito denominado “**denuncia**”, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de los trabajadores o por las personas que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el **anexo II** se incluye el formulario de “denuncia”.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Gerencia de la Fundación CIEN. Tras un primer análisis de los datos objetivos o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Gerencia podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

6.1.2. Indagación y valoración inicial.

Si la Gerencia considera procedente iniciar la tramitación, solicitará informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación CIEN y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una **primera valoración del caso**.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales del puesto, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, deberá asesorar a la misma sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos-.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado- y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, si lo hubiera, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Gerencia de la Fundación CIEN emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al Director Científico, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 30 días naturales desde que se presentó la denuncia.

6.1.3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

A la vista del informe de valoración inicial, la Gerencia deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

a) **Archivo de la denuncia**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna **otra falta, distinta al “mobbing”** y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda o procedimiento similar.

c) Si del referido informe se dedujese que se trata de un **conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial**, pero no “mobbing”, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- *Si se trata de una situación de conflicto:*
 - Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador”, admitido por las partes.
- *Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales:*
 - Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

d) **Indicios de posible acoso laboral**, en base al informe inicial emitido:

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen **indicios de acoso laboral**, contra el empleado, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el Gerente, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un **“Comité asesor para situaciones de Acoso”**, constituido al efecto, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

6.2. SEGUNDA FASE

6.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

La aceptación del informe inicial, por parte de la Gerencia, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles.

En la resolución de constitución del Comité, además de nombrarse los miembros del mismo, se designará a alguno de ellos como instructor.

6.2.2 Investigación.

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

6.2.3.- Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

Finalizada la investigación del Comité Asesor, el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Gerencia.

Gerencia, a la vista del informe y en el plazo de 15 días naturales, podrá:

- a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

6.3. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.-

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor resulte que la **denuncia** se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Gerencia de la Fundación CIEN podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

6.4. INFORMACIÓN.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la resolución adoptada se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará a los representantes de los trabajadores, en caso de existir, preservando la intimidad de las personas.

La Gerencia de la Fundación CIEN registrará los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a los responsables que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Gerencia, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

La Gerencia de la Fundación CIEN realizará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informará, en su caso, de los mismos al Órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y a los representantes de los trabajadores, en caso de existir.

6.5.-CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes **criterios**:

- Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando éste exista.
 - Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

6.6.- GARANTIAS

La Fundación CIEN garantiza:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Fundación CIEN deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: la Organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I

COMITÉ ASESOR.

1. Composición:

- Un técnico del Servicio de Prevención, especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.
- El Director Científico del Banco de Tejidos CIEN o persona en quien delegue.
- Un experto designado al efecto (si el Comité Asesor lo estima necesario).
- Un representante de los trabajadores, en su caso.

En la designación de los miembros del Comité Asesor se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Informes de conclusiones/recomendaciones:

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonio, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN

SOLICITANTE:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo: H M

Tlf y @.:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Departamento:

Puesto:

Responsable directo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

Sí (Especificar nº de páginas:)

NO

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA