



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
CONTRA EL ACOSO LABORAL O MOLESTIAS**

Propuesta básica para incluir en la negociación

ÍNDICE

1. El Acoso Psicológico o Mobbing
2. Declaración de Intenciones
3. Principios rectores
4. Procedimiento
5. Comisión de Instrucción del Acoso Laboral
6. Procedimiento de resolución de las reclamaciones
 - 1-Inicio
 - 2-Desarrollo
 - 3-Finalización
7. Traslado al Comité de Seguridad y Salud y a los Órganos unitarios de representación del personal
8. Medidas preventivas
9. Plan de Formación
10. Programas de difusión / información

1- El acoso psicológico o mobbing

*El acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o mobbing, es la acción de una persona o grupo de personas conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional Bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años.

2- Declaración de intenciones

*El/la----- asume el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo y dando a conocer el procedimiento acordado para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

* El/la -----procederá a la divulgación sistemática y continuada del contenido del procedimiento de solución autónoma de conflictos sobre la violencia laboral a todos los niveles de la organización. Así mismo, se facilitará una copia a todas las personas que prestan servicios el/la ----- También se informará al personal de nuevo ingreso sea cual fuere su situación laboral.

El hostigamiento psicológico en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, es totalmente inadmisibile.

El/la -----declara que todos sus trabajadores, tanto funcionarios como laborales, tienen derecho a ser tratados con dignidad, consideración y respeto, por lo que el acoso psicológico en el trabajo es una conducta inaceptable en esta institución.

No se admitirá ningún tipo de acción, conducta, comentario o contacto físico ofensivo o degradante que pueda ocasionar en el receptor un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación, es decir, cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de los empleados sea cual fuere su condición.

Esta política se aplicará a todos los colectivos y niveles dentro de la organización.

El acoso psicológico probado será tratado como una falta grave de disciplina sin perjuicio de las acciones civiles, penales o laborales que, en su caso, pudieran ejercitarse.

Las reclamaciones en materia de mobbing serán tratadas de manera profesional y confidencial por esta Institución, según las cláusulas establecidas en este Protocolo.

3. Principios rectores

- Por su propia naturaleza compleja, el mobbing requiere un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.
- El/la ----- garantiza a sus trabajadores/as el derecho al ejercicio de la reclamación.

- La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con respeto a los derechos de las personas implicadas.
- A través de este Protocolo, El/la ----- pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de hostigamiento psicológico.
- Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

4- Procedimiento

Resolución previa de los incidentes en materia de acoso laboral:

- Se recomienda a los empleados que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso psicológico en su puesto de trabajo, que traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicados.
- El empleado podrá actuar individualmente o hacerse acompañar por un representante sindical o cualquier persona de su confianza para tratar de facilitar el proceso de resolución previa.
- Si no se considera adecuada esta vía, no tienen éxito las actuaciones o se prolongan innecesariamente, la persona interesada podrá presentar una reclamación ante la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral.

5- Comisión de Instrucción del Acoso Laboral

Una comisión compuesta por técnicos y especialistas en la materia valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso psicológico en el trabajo o mobbing.

Dicha comisión utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral tendrá, además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todos los interesados en un procedimiento.

La Comisión, cuya composición tendrá un carácter permanente y estable, será de público conocimiento y estará integrada por:

- Un especialista de la salud mental, psiquiatra.
- Un médico especialista en medicina del trabajo.
- Un técnico de Prevención de Riesgos Laborales / Ergonomía y Psicosociología.
- Un técnico de Recursos Humanos.
- Un técnico de los Servicios Jurídicos.
- Un técnico cualificado a propuesta de la Junta de Personal.
- Un técnico cualificado a propuesta del Comité de Empresa.
- Un técnico cualificado a propuesta del Comité de Seguridad y salud, en representación de los delegados de prevención.

6- Procedimiento de resolución de las reclamaciones

1.- Inicio

Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso psicológico en el trabajo, deberá hacerlo por escrito. Se facilitará un modelo de instancia a quién lo solicite.

Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

- a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
- c) Lugar y fecha.
- d) Firma del solicitante.

El escrito de reclamación se dirigirá a la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral.

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho escrito de reclamación se presentará en sobre debidamente cerrado al Registro General del/la-----, acompañando un escrito donde se indicará: el remitente, el destinatario y la fecha de entrega.

Los expedientes se custodiarán en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

2.- Desarrollo

El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites. Recibida una reclamación, la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

Las personas interesadas podrán, en cualquier momento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos que se podrán tener en cuenta por la Comisión de Instrucción.

Los hechos relevantes que se deban incluir en el informe final de la Comisión, podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

Se solicitarán aquellos informes que se consideren necesarios para esclarecer la reclamación. Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

Los interesados podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

En cualquier caso, la Comisión de Instrucción adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.

3.- Finalización

El informe final de la Comisión deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe se elevará a la Dirección política y administrativa del Área de Recursos Humanos para que adopte la resolución y/o las medidas correspondientes. Esta resolución, junto con la propuesta de la Comisión, se trasladará inmediatamente a las personas interesadas.

Las actuaciones que el informe, en su caso, recomiende adoptar, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por los órganos competentes en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias.

Las conductas de acoso psicológico en el trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que se deriven de las mismas, podrán subsumirse dentro de las conductas tipificadas como faltas graves en el Reglamento de Régimen Disciplinario aplicable a la Función Pública Local, entre otras:

- Abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

Estas conductas se sancionarán en base a lo previsto en dicho Reglamento de Régimen Disciplinario:

- Suspensión de funciones (duración máxima 3 años).
- Destitución del cargo (sólo para funcionarios con habilitación de carácter nacional).

7-Traslado al Comité de Seguridad y Salud y a los órganos unitarios de representación del personal

Puntualmente, con las garantías necesarias para proteger la intimidad de las personas, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, a la Junta de Personal y al Comité de Empresa, de las actuaciones realizadas en materia de acoso psicológico en el trabajo.

8- Medidas preventivas

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizará periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

9- Plan de formación

Se fomentará la asistencia a los distintos cursos del Plan de Formación del/la ----- que incidan especialmente sobre la prevención de riesgos laborales, la gestión y desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección.

Asimismo, se realizarán seminarios, jornadas y cursos específicamente dirigidos al personal directivo y mandos intermedios, con el fin de ayudarles a identificar, prevenir y erradicar aquellos factores que pudieran generar conductas de acoso.

La formación básica sobre el acoso psicológico en el trabajo se hará extensiva, progresivamente, al conjunto de los trabajadores.

10- Programas de difusión / información

El Plan de acogida del/la -----, dirigido a todo el personal de nuevo ingreso, fijo o contratado temporal, incluirá en el apartado de Información sobre Prevención de Riesgos Laborales una información específica sobre riesgos psicosociales y las instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como de acoso laboral o mobbing.

Asimismo se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, Web), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para la resolución de las presuntas situaciones de acoso psicológico.

*** Este protocolo esta proporcionado por los Servicios de Prevención de la Diputación Provincial de Alicante y la Sección Sindical UGT-FSP.**