



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Burgos, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de noviembre de 2014, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

ÍNDICE

1. – Introducción.
2. – Contexto jurídico.
3. – Objeto.
4. – Criterios generales y principios de actuación.
5. – Ámbito de aplicación.
6. – Definición de las modalidades de acoso.
7. – Medidas de prevención.
8. – Procedimiento de actuación.
9. – Plazo de vigencia.
10. – Disposición final.

1. – INTRODUCCIÓN.

La Diputación Provincial de Burgos, dentro del programa de prevención de riesgos psicosociales, acordó de común acuerdo con los representantes de los trabajadores aprobar una norma que protocolice el proceso de actuación para prevenir, detectar y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, de forma rápida y eficaz.

El acoso en el trabajo, de cualquier tipo, constituye un riesgo laboral psicosocial de objetivación jurídica reciente, que puede afectar a cualquier empleado público. Sus efectos son negativos no solo para la persona que lo padece sino para la organización, y es obligación de esta Entidad prevenir, no tolerar y erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso, protegiendo a las víctimas.

Es por todo ello, que esta Diputación rechaza de forma tajante, en cualquiera de sus formas y modalidades, toda conducta que pueda ser constitutiva de acoso, comprometiéndose mediante el siguiente Protocolo no solo a no tolerarlas sino a denunciarlas, perseguirlas y sancionarlas, por el riesgo psicosocial que representan para las personas y para el conjunto de los empleados, riesgo que, de producirse, afectaría inclusive a la Institución.



2. – CONTEXTO JURÍDICO.

2.1. *Ámbito europeo.*

En las últimas décadas la Unión Europea ha dictado distintas Directivas antidiscriminación que han condenado expresamente los distintos tipos de acoso, entre las que destacan la Directiva 2000/43/CE, del Consejo de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En cambio, no se encuentra referencia al acoso sexual hasta la directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de septiembre.

Asimismo, el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSSEUROPE, la UEAPME y el CEEP, en su condición de acuerdo intersectorial reconocido por la UE, condena toda forma de acoso y de violencia en el ámbito laboral e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones. Se pide a las empresas de Europa que adopten una política de tolerancia cero frente a este comportamiento y que especifiquen procedimientos.

2.2. *Ámbito nacional.*

La Constitución Española, en su Título I, junto con el derecho y deber de trabajar, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, el derecho a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tratos inhumanos o degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Nuestra norma básica encomienda a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se vea afectada por tratos vejatorios, así como el velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, nuestro texto básico establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, señalando expresamente al reconocer el derecho al trabajo la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Aun cuando no hace referencia a todos los tipos de acoso, en desarrollo de los anteriores principios, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas comunitarias de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad. Es la única norma que establece la obligatoriedad de la existencia de un protocolo de prevención y erradicación del acoso, pero únicamente en referencia al acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoció por primera vez, dentro de los derechos individuales de los empleados públicos, por un lado, el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo,



especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral y, por otro, el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Con ello protege al empleado público frente al acoso sexual, moral o psicológico y frente al acoso por razón de sexo. Aun cuando no define las figuras, sí establece como falta muy grave el acoso laboral y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Para el personal laboral, el Estatuto de los Trabajadores garantiza como derecho en la relación laboral el «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». Asimismo el Estatuto establece la obligación genérica de protección empresarial del trabajador frente a los riesgos laborales en su artículo 19: «El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene».

Como se sabe, el concreto alcance de esta obligación empresarial de prevención, que incluye a las Administraciones Públicas, se regula en la Ley de Prevención de Riesgos Labores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la cual garantiza el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya no solo la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar daños físicos, sino también frente a riesgos que puedan originar menoscabos en la salud psíquica de los empleados. En esta línea la Inspección de Trabajo y los Tribunales vienen interpretando que incluye la prevención de cualquier tipo de acoso.

Finalmente, en el Código Penal, desde el año 2010, se encuentran tipificadas las conductas relacionadas con el acoso, incorporando no solo las conductas de acoso producidas en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas sino las producidas en el de las relaciones jurídico-públicas.

Además, la Entidad no debe perder de vista que la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, desde el 2007 califica como infracciones muy graves del empresario:

– 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 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.



2.3. *Ámbito local.*

Es un compromiso adquirido por la Entidad, ante la inquietud manifestada por los trabajadores a través de sus representantes, la elaboración del presente Protocolo, dentro de las actuaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales, con el fin de lograr el mejor entorno de trabajo posible para nuestros empleados.

3. – OBJETO.

El objeto del presente Protocolo es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso de cualquier tipo que se puedan producir en la Diputación de Burgos e Instituto Provincial para el Deporte y Juventud.

Con este objetivo, el presente Protocolo define los principios de actuación y las conductas a prevenir, arbitra las medidas específicas para dicha prevención y establece un procedimiento, ágil y con garantías, que dé cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas, para lo cual se establecerán:

- a) Un conjunto de medidas organizativas preventivas.
- b) Un procedimiento de actuación a seguir que identifique y, en su caso, erradique aquellas conductas de acoso.

4. – CRITERIOS GENERALES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

– La Diputación reconoce como riesgo laboral el acoso en el ámbito laboral, en sus distintas vertientes o modalidades, todas las cuales rechaza y perseguirá.

– La Diputación se compromete a promover una cultura de prevención contra el acoso, a través de acciones formativas e informativas, de sensibilización, para todo su personal.

– No se tolerará ninguna de las conductas susceptibles de constituir acoso, en el entendimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato digno, cortés y respetuoso en su entorno de trabajo. Es responsabilidad de la Entidad y de todos y cada uno de sus empleados garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad, intimidad e integridad física y moral de los empleados. No obstante, los empleados con personal a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar evitar y perseguir cualquier acoso en Unidad, Departamento o Centro de trabajo.

– Constituye un principio básico de actuación en la Diputación la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

– Se mantendrán en el Convenio Colectivo de aplicación, o incluirán expresamente de no estar recogidas, las conductas de acoso de cualquier tipo, como falta disciplinaria, así como la divulgación de datos no autorizados de cualquier procedimiento de esta índole, y la denuncia falsa.



– Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de la Diputación aquellos supuestos de posible acoso que conozca.

– Cualquier empleado público afectado por un supuesto acoso laboral podrá denunciarlo ante la Diputación y tendrá derecho a obtener respuesta, siempre y cuando se tenga constancia formal de dicha denuncia o queja. Las denuncias y quejas, que deberán sustentarse en información fiable y detallada, se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.

– Cualquier empleado provincial que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto y/o la integridad de otro empleado incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y, desde la Diputación, se tomarán las medidas para sancionar dichas conductas y erradicarlas.

– Cualquier empleado que se demuestre que ha sido víctima de acoso en el entorno laboral será especialmente protegido, garantizándole la restitución de su situación laboral de origen dentro de las posibilidades organizativas, si se hubiera producido un menoscabo en sus condiciones laborales, para lo que se contará con el acuerdo de la víctima.

– En el supuesto que se demuestre la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y no conlleve la sanción de separación del servicio o extinción del contrato de trabajo con la Diputación, se adoptarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible, teniendo preferencia de trato la persona acosada sobre el acosador.

– En el procedimiento que se siga en este Protocolo se garantizarán en cualquier caso los siguientes principios básicos:

- Presunción de inocencia: Se respetará el derecho a la presunción de inocencia de todos los afectados por el conflicto, los cuales recibirán un trato imparcial. Se adoptarán las medidas pertinentes desde la Entidad para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de todos los afectados, incluyendo las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

- Discreción y confidencialidad: Para salvaguardar la intimidad de los afectados, las personas que intervengan en cualquier trámite del procedimiento guardarán el debido sigilo, confidencialidad y reserva. A estos efectos, la investigación sobre la reclamación se desarrollará con respeto y protección a los derechos de las personas implicadas, procediendo con la discreción necesaria para garantizar su intimidad. 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. Las personas implicadas podrán ser asistidas por cualquier acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Diligencia y celeridad: Toda actuación debe llevarse a cabo en la fase más precoz posible a fin de minimizar las consecuencias para los empleados. Para ello la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se llevarán a cabo con diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.



- Imparcialidad y contradicción: Se respetará el principio de contradicción, con el fin de esclarecer los hechos denunciados y garantizar los derechos de todos los afectados. El procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, garantizando un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Para ello todos los intervinientes en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Indemnidad y prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia, trato adverso o efecto negativo contra cualquiera de las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre cualquier tipo de acoso, con independencia de las consecuencias previstas para los supuestos de falso testimonio.

- Seguridad y salud: Se protegerán ante todo la seguridad y salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada supuesto.

5. – ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Diputación de Burgos y en el Instituto Provincial para el Deporte y Juventud, para los supuestos de acoso, en cualquiera de sus modalidades, según los conceptos que luego se indican, que se produzcan durante la prestación del servicio.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, que, no obstante, deberán ser informadas desde la Sección de Contratación de su existencia.

Cuando se conozca la posible existencia de un caso de acoso entre empleados públicos y personal de una empresa externa, se aplicará el procedimiento de coordinación de actividades empresariales.

6. – DEFINICIÓN DE LAS MODALIDADES DE ACOSO.

6.1. *Acoso sexual.*

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona objeto de ellas.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no de coacción:

Acoso «quid pro quo»: Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos especiales o verse perjudicado en sus condiciones de trabajo. Supone un abuso de autoridad de cualquier tipo.



Acoso ambiental: Como consecuencia de actitudes y comportamientos no deseados de naturaleza sexual, el acosador crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima.

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente, se describen algunas conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- Insinuaciones o proposiciones sexuales molestas.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios obscenos o insinuantes.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Silbidos o gestos impúdicos.
- Llamadas, mensajes o correos de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Contactos físicos intencionados y no deseados, como abrazos y besos o acercamiento físico excesivo e innecesario.

6.2. *Acoso por razón de sexo.*

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo.

Será constitutivo de acoso por razón de sexo cualquier trato desfavorable en función de la orientación sexual de la persona, o debido a su situación de embarazo o maternidad, por lo que se garantizará que el embarazo, la maternidad o paternidad no ocasionan ninguna pérdida de derechos.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán, en todo caso, discriminatorios.

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

6.3. *Acoso moral o psicológico.*

Constituye acoso moral aquella situación en la que una persona, o grupo de personas, de forma intencionada, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, con una cierta duración en el tiempo, sobre otra persona, en el marco de una relación de trabajo, desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con la finalidad de crear un entorno intimidatorio que perturbe el entorno laboral de la víctima. Son conductas que no se pueden valorar de forma aislada o independiente, sino mediante un análisis conjunto que permita valorar si ha existido un ataque a la dignidad del empleado, no bastando el sentimiento de la víctima ni la acreditación de un trastorno psíquico.

Es por tanto una conducta que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, exigiendo dichos condicionantes mínimos:



– Que haya intención, como sujeto activo del acoso o como sujeto tolerante en su caso, de perjudicar la integridad psíquica del trabajador o al menos de desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

– Que causen o puedan causar daños psíquicos en la víctima.

– Que las conductas hostiles sean sucesivas y reiteradas, ya que son conductas que, si bien de forma aislada podrían parecer inocuas, alcanzan mayor gravedad en una consideración conjunta por su proximidad en el tiempo, su relación o vinculación o cualquier otra circunstancia concurrente, aparte de ponderarse los efectos concretos que se producen en el sujeto pasivo.

6.3.1. Tipos de acoso:

Podemos distinguir tres tipos de acoso psicológico o moral, conocido por los términos anglosajones mobbing:

– Descendente o bossing: Cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad (jerárquica o psicológica).

– Ascendente: Cuando la víctima es un superior jerárquico.

– Horizontal: Cuando se produce entre iguales.

6.3.2. Supuestos de acoso moral o psicológico:

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente, se describen algunas conductas que podrían ser constitutivas, de cumplir los requisitos expuestos, de acoso moral o psicológico en el entorno laboral:

– Agresiones directas escritas o verbales, tales como gritar, insultar, amenazar o atemorizar.

– Agresiones directas físicas, tales como empujones o zancadillas.

– Ataques de superiores o compañeros de aislamiento social, tales como aislar a la persona, bien separándola de sus compañeros, bien ignorando su presencia, o bien no dirigiéndole la palabra o limitándole la posibilidad de hablar con terceras personas, o bien restringiéndole injustificadamente los medios de comunicación disponibles.

– Chantajear a la persona o acosarle proponiéndole cualquier tipo de intercambio.

– Criticar o difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

– Criticar públicamente de modo ofensivo el desempeño del trabajo de la persona, ocultando sus esfuerzos y habilidades.

– Dictar órdenes contradictorias, imposibles de cumplir, o encaminadas a reducir la ocupación del trabajador: No se le encomiendan trabajos o los que se le encargan son inútiles, o no se ajustan a la capacidad profesional del trabajador, o son humillantes.

– Manipular la reputación personal o profesional, a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

– Provocar a la persona, obligándole a reaccionar asocialmente.



- Criticar alguna circunstancia personal, actitud o creencia política, religiosa, etc.
- Ocasionar gastos o destrozos que perjudiquen a la persona, bien en sus pertenencias o en su puesto o enseres bajo su responsabilidad.
- Forzar a realizar a la persona trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, cuando no son propios de su grupo profesional, o trabajos contrarios a su conciencia.
- Perjudicar a la persona con gestos burlescos, en especial si aluden a su persona, voz, apariencia física o discapacidad, o con motes ofensivos.
- Negar o dificultar reiteradamente y sin justificación el acceso a cursos de formación, permisos, etc.
- Manipular las herramientas de trabajo (ejemplo: Borrados de archivos del ordenador), facilitar datos erróneos o bien ocultar o negar medios para realizar el trabajo.

No son acoso moral o psicológico:

No deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, propias de la convivencia en el trabajo, donde son habituales algunas discusiones y conflictos eventuales. El acoso moral o psicológico, por el contrario, exige la existencia de un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo, y es a este tipo de acoso al que se refiere exclusivamente este Protocolo, sin querer olvidar, no obstante, el que existe en otro tipo de conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral, que podrán ser enmarcadas en un concepto más amplio de «violencia psicológica en el trabajo». Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas, erradicadas y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa de aplicación, pero no como acoso moral o psicológico, por no reunir las características esenciales de este. La evitación de estas situaciones de violencia en el trabajo es una de las medidas de prevención del acoso, al que podrían evolucionar.

No se considerará por tanto acoso:

- 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.
- Cuando se produzcan acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero éstas no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Un acto aislado: Una discusión, un mal humor puntual.
- Un cambio de lugar o de centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.
- El ejercicio de la autoridad propio del superior jerárquico para trabajar más o mejor.
- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.



Fases del acoso moral o psicológico:

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

– Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra cambia bruscamente a una negativa.

– Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

– Fase de intervención desde la empresa: Se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual, se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

– Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

Grados de acoso moral o psicológico:

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

– Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

– Segundo grado: Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

– Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

6.4. Acoso discriminatorio o acoso psicológico por causas concretas.

Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basada exclusivamente en la pertenencia a un grupo o categoría social



distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del acosado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

7. – MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

La prevención de unas conductas inadecuadas o violentas como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo basada en valores éticos de seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades y cooperación y calidad del servicio.

Debemos partir de la premisa de que el cuidado y vigilancia de la seguridad y salud de los empleados contribuye a mejorar el clima del trabajo y, en última instancia, mejora la calidad del servicio que la Diputación presta a sus ciudadanos.

Con este fin se desarrollarán las siguientes acciones:

– Campañas divulgativas de información y sensibilización: Las cuales contribuirán a enseñar cómo detectar una situación de acoso y a informar sobre los derechos y recursos con los que cuentan los empleados. Dichas campañas podrán concretarse en la entrega de guías o folletos informativos, en la celebración de jornadas o charlas específicas sobre la materia, convocadas al efecto, así como mediante cualquier otra acción que se considere conveniente para el cumplimiento de los fines del presente Protocolo.

– Cursos de formación para responsables o mandos intermedios: Cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. Dicha formación se facilitará especialmente a aquellos miembros de la Diputación que, en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, tengan alguna competencia en los procedimientos de advertencia o dación de cuenta de dichas situaciones, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen. Se debe integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «intolerables», tanto en su propia conducta como en la de sus subordinados.

– Aprobación y puesta en práctica del presente Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo: La Diputación demostrará con ello su firme compromiso de evitar situaciones de acoso, cualesquiera que sean sus modalidades, al atentar estas contra la dignidad de los trabajadores. Para ello, el Protocolo será difundido a todos los trabajadores mediante el envío de una copia, bien por medios telemáticos, en aquellos casos que fuera posible, bien mediante la entrega de fotocopias, así como mediante su publicación en la intranet existente en la página web de la Entidad. Dicho Protocolo se entregará al personal de nuevo ingreso, dentro de la información que se les notifique en los primeros días.



– Adopción de medidas preventivas o cautelares que minimicen los efectos del acoso: En defensa de los derechos de las distintas partes afectadas se podrán adoptar las medidas oportunas siempre que exista denuncia formal de dichas conductas.

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.

– Inclusión en los respectivos Convenio y Acuerdo de cláusulas que prevengan y sancionen actitudes de acoso en el entorno laboral: A efectos de prevenir y sancionar, se tratará de evitar cualquier tipo de acoso, con implicación de los representantes de los trabajadores. Se prestará una especial atención a las mujeres, toda vez que las conductas de acoso, al ser normalmente conductas de poder, afectan mayormente a este colectivo al cual la discriminación por razón de sexo le hace más vulnerable a este tipo de conductas.

– Medidas preventivas de evitación de dichas conductas mediante el diálogo con el presunto actor de la situación de violencia en el trabajo, antes de que esta llegue a convertirse en acoso: Se recabarán apoyos en el entorno laboral de la persona acosada a fin de que la implicación solidaria de los compañeros logre una función protectora.

– Medidas de reparación y retorno a la situación anterior: En los casos de que se pruebe la existencia de acoso, en el caso de la persona acosada, se tratará de reparar la situación generada, así como de evitar cualquier posible represalia que se pudiera producir tanto para el acosado como para cualquier denunciante.

– Integración de los principios del presente Protocolo: Los criterios de actuación y principios a que la Entidad se compromete en el presente Protocolo deberán integrarse, de forma transversal, en toda la formación continua.

8. – PROCEDIMIENTO.

8.1. *Inicio.*

Legitimación:

El procedimiento se podrá iniciar:

- De oficio.
- Mediante denuncia de cualquier empleado público conocedor del acoso.
- Mediante denuncia de los representantes del personal, si tienen autorización expresa del empleado afectado.

– Mediante denuncia o queja de la persona presuntamente acosada o su representante legal.

– Mediante denuncia del superior del presunto acosado.

Solicitud:

Las denuncias y quejas de los empleados, que deberán sustentarse en información fiable y detallada, se realizarán por escrito, presentándose en dos sobres cerrados con



código en el Registro General de la Entidad o correo electrónico a cualquiera de los miembros de la Comisión de Instrucción, por cualquier medio del que quede constancia, incluido el correo electrónico, no pudiendo ser anónimas. De formularse queja o denuncia verbal, esta no surtirá efectos hasta su ratificación escrita.

La solicitud deberá contener como mínimo:

- Nombre del denunciante y datos de contacto.
- Identificación de las personas supuestamente acosadas.
- Descripción de los hechos.
- Nombres de los testigos, en su caso.
- Cualquier documento o medio de prueba que se considere pertinente.

Como garantía de confidencialidad y de intimidad, al inicio del procedimiento, la Comisión de Instrucción asignará un código numérico al denunciante, acosado y acosador, así como al Servicio en el que se produce.

8.2. Tramitación.

Comisión de Instrucción:

Para solucionar los posibles supuestos de acoso en el ámbito laboral se formará una Comisión mixta formada por dos representantes, elegidos por la parte sindical Mesa General de Negociación, y dos representantes de la Administración, a elección de la Presidencia, titulares y suplentes. Dicha Comisión será el órgano encargado de tramitar el procedimiento y se renovará su pertenencia a ella cada cuatro años, con ocasión de las elecciones sindicales. Los componentes de dicho equipo recibirán la formación adecuada y especializada en materia de acoso.

Esta Comisión se reunirá al menos cada seis meses, con el fin de diseñar las medidas preventivas, valorar su puesta en marcha y evaluar las posibles incidencias que surjan. Asimismo, se convocará a petición de cualquiera de sus miembros con ocasión de la existencia de una queja o denuncia formal de acoso en un plazo máximo de siete días naturales. Anualmente deberá elaborar un informe de su actuación que se elevará a la Comisión de Personal y al Comité de Seguridad y Salud.

Cualquiera de sus componentes que se viera afectado por causa de abstención o recusación será excluido de dicho proceso, debiéndose citar a uno de los suplentes.

Primeras actuaciones:

Tras su recepción, no se iniciará la tramitación de aquella denuncia que, o bien no cumpla las condiciones exigidas, o se refiera a alguna conducta cuyo ámbito no pertenezca a este Protocolo.

Las denuncias deberán ser investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable en el plazo máximo de cuarenta días naturales debiendo emitir su informe. Únicamente cuando la víctima esté de acuerdo se intentará una resolución informal de la situación.



Como primeras actuaciones por parte de la Comisión, una vez iniciada la tramitación urgente del expediente, se recabará informes de los Servicios de Prevención, y se dará traslado al denunciado con acuse de recibo de la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole el preceptivo plazo de audiencia. Se podrán recabar todos aquellos informes que se consideren pertinentes, en caso de acudir a servicios externos su abono correrá a cargo de la parte solicitante (empresa y representantes). Asimismo, de considerarse necesario, se tomará declaración a los directamente implicados, en especial al denunciante y al denunciado.

Mientras se tramite el procedimiento se podrá proponer a la Entidad la adopción de medidas preventivas o cautelares, previa audiencia de los afectados, a fin de garantizar la seguridad y salud de las personas implicadas en este proceso y evitar perjuicios mayores. En todo el procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados por la persona que estimen pertinente.

Principios de actuación:

Todo el proceso se llevará a efecto respetando las garantías y principios de actuación ya señalados, con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de las partes afectadas, y con una especial atención al sigilo, confidencialidad y protección de los datos personales de todos los implicados, salvaguardando la debida presunción de inocencia. A estos efectos, en todas las comunicaciones que se hagan a los representantes de los trabajadores por la Comisión se omitirá el nombre de las personas afectadas, pudiéndose hacer uso del código numérico asignado.

8.3. Finalización.

Finalizadas las investigaciones, la Comisión presentará un informe sobre la denuncia, realizando las recomendaciones pertinentes, que incluirá los medios de prueba utilizados, instando en su caso la apertura de la vía disciplinaria y/o penal por parte de la Entidad. De todo lo actuado por la Comisión deberá quedar constancia por escrito, con la firma de sus miembros.

A la vista del informe, la Presidencia de la Entidad, en su condición de Jefe Superior de Personal, deberá optar por alguna de las siguientes alternativas en un plazo de cinco días hábiles improrrogable:

a) Archivo de la denuncia, que solo se producirá en alguno de los siguientes supuestos:

– Desistimiento por escrito del denunciante, salvo que la gravedad de los hechos aconseje la continuación de la tramitación.

– Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

– Existencia de una conducta no calificable como acoso.

b) Incoación de expediente disciplinario y/o denuncia a la Fiscalía:

– Se iniciará un expediente por la comisión de una falta muy grave de acoso, ante la existencia de indicios claros de acoso laboral.



– Se iniciará un expediente ante la existencia de indicios razonables de denuncia falsa o infundada.

– De existir alguna conducta que se supone tipificada por el Código Penal, se dará parte a la autoridad competente.

En el momento que la Diputación abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión finalizará su función, trasladando toda la información que tuviera al Instructor. Asimismo este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que pueda interponer cualquier interesado antes los órganos judiciales.

En cualquier caso, el Comité de Seguridad y Salud será informado de la resolución final del procedimiento.

9. – PLAZO DE VIGENCIA.

El presente Protocolo se ratificará o modificará dentro de tres años, o con ocasión de su inclusión dentro del Acuerdo de personal funcionario o Convenio de personal laboral.

10. – DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno de la Entidad, el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, debiendo ser modificado en todo aquello que contradiga o se oponga a cualquier nueva norma de ámbito superior.

Burgos, 2 de diciembre de 2014.

El Secretario General,
José Luis M.^a González de Miguel