De acuerdo a la normativa española, el protocolo contra el acoso laboral es obligatorio para todas las empresas, independientemente del tamaño de su plantilla, y el texto del siguiente protocolo es el que se marca en la propia ley.

Al mismo tiempo, dicho protocolo está en sintonía con el plan de mejora laboral que se está llevando a cabo en el Arzobispado de Mérida-Badajoz.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

ARZOBISPADO DE MERIDA - BADAJOZ

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El contenido del presente Protocolo persigue:

- Establecer medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.
- Facilitar que los empleados/as puedan identificar cualquier situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.
- A tal efecto, se concienciará a nuestra plantilla sobre comportamientos que, consciente o inconscientemente, pueden percibirse en el destinatario como actitudes de acoso y, por tanto, como un riesgo laboral de carácter psicosocial.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo) que permita investigar y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones de acoso.

Artículo 2. Ámbito de aplicación y Vigencia.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida desde su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones después de la negociación correspondiente.

El contenido del presente documento deberá observarse por todos los/las trabajadores/as pertenecientes a la empresa **ARZOBISPADO DE MERIDA – BADAJOZ** y, por extensión, a todas las que se pudieran crear durante la vigencia del presente protocolo dentro de dicha actividad y les sea de aplicación el Convenio General del Sector, en cualquiera de sus ámbitos, sin perjuicio de que alcancen o no la cifra de 250 trabajadores. En adelante, en el presente documento, denominada Empresa.

Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la Empresa o fuera de ellas.

CAPÍTULO II. Conceptos.

Con la finalidad de prevenir y evitar cualquier situación de acoso, hemos considerado esencial el incorporar al presente Protocolo, una breve explicación de qué se entiende por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y trato discriminatorio. De esta forma, estamos contribuyendo a que nuestros trabajadores/as puedan tomar conciencia de que ciertos comportamiento o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivas, pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

Artículo 3. Acoso laboral o mobbing.

El acoso laboral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que el empleado/a afectado termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, hemos de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación aislada desagradable que se produzca entre los trabajadores/as, puede calificarse como acoso laboral o “mobbing”.

En definitiva, el acoso laboral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el/la empleado/a (no asignarle tareas; asignarle tareas degradantes; aislarle respecto a sus compañeros/as; comentar su trabajo de forma malintencionada etc…)

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

En consecuencia, quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

Por ello, las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente Protocolo sólo serán de aplicación cuando los comportamientos descritos produzcan amenaza de daño de carácter laboral, psíquico y/o físico al/ a la trabajador/a o trabajadores/as afectados/as.

Artículo 4. Acoso sexual, acoso por razón de sexo en el trabajo y trato discriminatorio.

4.1 Acoso Sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En definitiva, se entiende por acoso sexual en el trabajo, toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, no deseada,

de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, muy especialmente, cuando el/la trabajador/a afectado/a ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento. En determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución. En la práctica, dicho comportamiento puede traducirse en: conductas físicas, verbales y no verbales, de naturaleza sexual, tales como: agresiones físicas, incriminaciones o proposiciones sexuales molestas, obscenas, así como mensajes de carácter ofensivo y/o de contenido sexual.

Estas conductas pueden provenir de cualquier persona vinculada al ámbito laboral de la propia Empresa.

4.2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Podrán ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
- Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria o con fines degradantes.
- Conductas que supongan un menoscabo a la dignidad de las personas porque las tareas que realizan no se ajustan al estereotipo impuesto cultural o socialmente.

4.3. Trato Discriminatorio.

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador/a o grupo de trabajadores/as por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas etc…

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

Artículo 5- Clasificación de las conductas de acoso laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,…de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos…
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4.- Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual. Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5.- Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Criticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Artículo 6.- Exclusiones.

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO III. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso en el seno de la Empresa, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores convienen en establecer las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de acoso contra cualquier trabajador/a de la Empresa.

La Empresa se compromete a proporcionar a todos sus empleados/as un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, así como de cualquier otro trato discriminatorio o vejatorio.

Artículo 7.- Definiciones.

7.1. Persona Denunciante:

Persona que presenta la denuncia ya sea la persona acosada o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

7.2. Persona denunciada:

Persona contra la que se presenta la denuncia.

7.3. Mediadores:

La Dirección nombrará a dos Mediadores, un hombre y una mujer, a quien deberán dirigirse los trabajadores/as, para informar de una posible situación de acoso laboral, sea cual fuere su origen.

7.4. Representación de la persona denunciante:

Persona de la Empresa elegida por la persona denunciante, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

7.5. Representación de la persona denunciada:

Persona de la Empresa elegida por la persona denunciada, pudiendo ser un Representante Legal de los Trabajadores, por la que podrá hacerse acompañar si así lo estima oportuno.

7.6. Comité de ética:

Se constituirá un Comité de Ética que se ocupará de velar por el cumplimiento de los estándares de conducta contenidos en el presente Protocolo de Acoso, así como de resolver cualquier interpretación o duda que pudiere surgir respecto al contenido de este documento.

El Comité de Ética es un órgano colegiado que se erige como máxima autoridad, dentro del ámbito empresarial, a la hora de valorar las posibles situaciones de acoso y trato discriminatorio. Dicho Comité estará compuesto por:

- Dos Mediadores

- Dos miembros de la Dirección de Personal

- Un Representante Legal de los Trabajadores, elegido de entre los Sindicatos firmantes del Plan.

El comité de Ética funcionará por un sistema de mayoría y tendrá como cometido principal valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado por los Mediadores.

Adicionalmente, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la observancia del contenido del Protocolo.
- Resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
- Proponer la revisión de este Protocolo a la Dirección de la empresa.

Los miembros del Comité de Ética deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán instruir estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Artículo 8. Fases del Procedimiento

8.1. Denuncia

Si un trabajador/a de la empresa estima estar padeciendo, una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, tiene el deber de dirigirse a la figura de los Mediadores y ponerlo en su conocimiento para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas que fueren necesarias.

Previamente, la persona denunciante podrá solicitar apoyo a la Representación Legal de los Trabajadores, si así lo estima oportuno.

Asimismo, los superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso respecto a sus subordinados, informando, en su caso, sobre cualquier conducta reprobable a la Dirección de la empresa.

Por tanto, todo afectado por cualquiera de las conductas mencionadas en los artículos 3 y 4, deberá ponerlo en conocimiento de los Mediadores por escrito o a través del correo electrónico con el fin de trasladarlo al Comité de Ética y adoptar, a la mayor brevedad posible, las acciones cautelares y disciplinarias pertinentes.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Firma del denunciante en prueba de conformidad.

La persona denunciante recibirá un acuse de recibo de la recepción de su denuncia por parte del Mediador/a.

8.2. Investigación

En caso de que la persona denunciante decida poner en conocimiento de los mediadores los hechos ofensivos de los que está siendo objeto en el curso de la relación laboral, se adoptarán las medidas cautelares y se abrirán las diligencias de investigación que, en su caso, resultaren convenientes, al objeto de esclarecer y, en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado en el trabajo.

Recibido dicho escrito, los Mediadores analizarán su contenido y, a continuación, mantendrán una reunión con la persona denunciante, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración escrita. La persona denunciante podrá hacerse acompañar de su representante.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con la persona denunciante a los efectos de que ésta confirme la realidad, exactitud y absoluta veracidad de sus manifestaciones. Se levantará un acta por cada una de las reuniones que se celebren.

En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros compañeros/as que sean narrados por la persona denunciante, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia o banalice sobre los hechos que están siendo descritos por la persona denunciante.

Durante esta fase, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A este respecto, la información suministrada a través de testigos y/o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

Si fuese posible, los Mediadores deberán citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, los Mediadores, citarán a la persona denunciada para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada podrá hacerse acompañar de su representante.

Durante la tramitación del expediente, la Dirección de la Compañía, a propuesta del Comité de Ética, podrá adoptar medidas preventivas consistentes en:

- Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo y dicha separación fuese aconsejable dada la proximidad de los puestos de trabajo.
- Suspensión de empleo de la persona denunciada en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conllevará pérdida de salario.

Finalmente, los Mediadores, quienes desde un principio podrán ir comentando el caso en el Comité de Ética, concluirán su fase de investigación con la elaboración de un informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia, que será elevado al Comité de Ética, con el fin de valorar si los comportamientos de la persona denunciada son constitutivos o no de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

8.3. Resolución

Una vez elevado al Comité de Ética el informe de los mediadores, éste se reunirá y decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de acoso y propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

El Comité de Ética informará a las personas afectadas de las conclusiones alcanzadas.

El Comité de Ética informará a la Representación Legal de los Trabajadores designada por los afectados, sobre cualquier decisión que se adopte en relación al caso sometido a su valoración.

8.4. Procedimiento disciplinario

La empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

El tiempo trascurrido desde el inicio del procedimiento hasta su resolución final no podrá ser superior a dos meses, salvo pacto contrario entre las partes, sin superar, en ningún caso, los cuatro meses.

CAPÍTULO IV Cuestiones generales.

Artículo 9. Deber de sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento, para ello la Empresa y personas implicadas se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad y la debida discreción en relación al caso de que se trate.

Artículo 10. Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Artículo 11. Prohibición de trato adverso.

La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.

Artículo 12. Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso. A tal efecto, el documento y su entrada en vigor se difundirá por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.

Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual por razón de sexo o trato discriminatorio. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas especiales de divulgación respecto a los trabajadores/as, sin acceso a los medios telemáticos de la empresa.

La Dirección de Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

Artículo 13. Información a la Comisión de Seguimiento.

Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los casos de acoso, las conclusiones de la investigación y las acciones adoptadas.

CAPÍTULO V. Cambios en la aplicación del presente documento y otras consideraciones.

La Dirección de la Empresa, en orden a facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso, se reserva el derecho a modificar previa negociación y consenso con la Comisión de Seguimiento, las modificaciones del procedimiento establecido en función de los cambios legislativos o jurisprudenciales que pudieren producirse o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.