

I PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y/ O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO



Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa

Centro de Estudios Andaluces

Contenido

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2. CONCEPTO ACOSO MORAL	4
3. SUJETO ACTIVO Y PASIVO DEL ACOSO	6
a) Sujeto activo.....	6
b) Sujeto pasivo del acoso	7
4. COMISIÓN INSTRUCTORA	7
5. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.....	7
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
.....	12
6.1 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia	13
6.2. La fase preliminar o procedimiento informal.....	14
6.3. El expediente informativo	15
6.4 La resolución del expediente de acoso	17
6.5. Seguimiento	18
7. GARANTÍAS.....	19
7. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	20
8. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO	21
ANEXO I. MODELO QUEJA O DENUNCIA	22

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La sección primera del Capítulo Segundo de la Constitución Española recoge el catálogo de derechos fundamentales y libertades públicas, entre los que se encuentra el derecho a la integridad física y moral establecido en el artículo 15 de aquélla.

Por su parte, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores regula los derechos laborales básicos, disponiendo en el apartado 2.d y e que los trabajadores tienen derecho: **(i)** *“a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”* y **(ii)** *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”*.

El Artículo 7 del vigente II Convenio Colectivo de la Fundación establece que la Comisión de Igualdad elaborará sendos Protocolos en materia de «acoso sexual o por razón de sexo» y «acoso laboral o moral en el trabajo»; estos documentos, que estarán integrados en el Plan de Igualdad, recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la Fundación y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas. Continúa el Artículo 7 indicando que la instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad del personal afectado.

Al margen de las obligaciones constitucional, legal o convencionalmente previstas, la dirección de la Fundación tiene la obligación de garantizar, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso moral en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

La Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces no permitirá ni tolerará el acoso moral en el ámbito laboral. Así mismo, todo el personal de la Fundación tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo acoso moral.

La Fundación se compromete formalmente a garantizar y promover un buen clima laboral, quedando prohibida, por tanto, cualquier conducta o acción de naturaleza hostil o intimidatoria frente a un trabajador en el marco de las relaciones laborales dentro de la Fundación, especialmente

las que sean constitutivas de acoso moral, el cual se tipifica como falta laboral y será sancionado disciplinariamente.

En consecuencia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Control, formado por la Dirección de Fundación y la Representación Sindical, manifiestan de manera inequívoca que las acciones de persecución constitutivas de acoso moral no van a ser en absoluto toleradas. Para ello:

- 1.- Se establecen los mecanismos para prevenir estas situaciones, mediante la defensa de una política de personal comprometida con la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y el desarrollo de los mecanismos necesarios para la prevención de conductas de acoso moral.
- 2.- Se establece un procedimiento que permitirá encauzar los problemas de persecución psicológica que se detecten.
- 3.- Se arbitran las medidas necesarias para garantizar el cese de este tipo de conductas y que éstas no se repitan.
- 4.- La Fundación difundirá el contenido de este Protocolo en la Intranet con objeto de informar, prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso moral en la plantilla.

2. CONCEPTO ACOSO MORAL

El acoso moral o psicológico puede ser definido, de conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, como *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 aquélla/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 profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.*

Tales manifestaciones de acoso moral pueden ser directas o indirectas, mediante la manipulación de la información o de la creación de situaciones de ambigüedad, de roles, de acentuación de errores, minimizando los logros, determinantes de la existencia de conflicto.

Tres son, en definitiva, los principales elementos definidores de la conducta de acoso:

1. Conductas o comportamientos humillantes o vejatorios. Éstos pueden consistir tanto en malos tratos verbales como en actuaciones dirigidas a desacreditar al trabajador, con la difusión de críticas en público, rumores sobre su persona, continua falta de respeto o educación hacia la víctima, minusvalorando o despreciando su actividad laboral en el seno de la Fundación. La consecuencia de esta finalidad de manifestaciones constitutivas de acoso conduce a la necesidad de analizar cada caso concreto, cada situación de manera pormenorizada e individualizada, para poder calificar una conducta como constitutiva de acoso laboral, distinto de la mera discrepancia, contrariedad o tensión en el trabajo o por el trabajo.

2. La reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios. Debe haber una continuidad en el comportamiento de la presunta persona acosadora, sin necesidad de que los actos en que se concreten sean idénticos ni de la misma intensidad. Así, normalmente no bastará un solo acto o actuación. Serán precisas una serie de actos u omisiones que atenten contra la integridad moral y psíquica de la persona trabajadora, con clara finalidad de perturbar el normal desarrollo de su trabajo y, al final, ocasionar el cese de la actividad laboral. Por lo que dichas actividades deben ser sistemáticas, recurrentes y no aisladas, unidas al propósito de aislar a la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de su trabajo, atentar contra su personalidad y dignidad degradándola.

3. La intencionalidad de la conducta vejatoria, la voluntariedad o finalidad de minar psicológicamente a la persona acosada.

Partiendo de lo anterior, a título enunciativo y no limitativo, pueden tener la consideración de acoso las siguientes conductas:

➤ **Abuso de autoridad,** concretado en:

-Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

-Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.

- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo, etc.

➤ **Trato vejatorio**, concretado en:

-Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.

-Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

➤ **Acoso discriminatorio**, cuando está motivado, entre otras causas, por creencias políticas y religiosas, ataques por motivos sindicales, sexo u orientación sexual.

Por el contrario, no son constitutivas de acoso moral (sin perjuicio de que, en su caso, puedan ser constitutivas de otras infracciones) las siguientes situaciones:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento establecido.
- Actos ocasionales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente contra varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante 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.

3. SUJETO ACTIVO Y PASIVO DEL ACOSO

a) Sujeto activo

Podría ser cualquier empleado/a que preste sus servicios en la Fundación, y tenga con ésta vínculo laboral de cualquier índole o esté contratado/a por medio de una empresa de trabajo temporal o contrata. En el caso de no pertenecer a la Fundación, ésta pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezca el trabajador/a denunciado/a, para que dicha

empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas, realizando la Fundación las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

Los sujetos activos del delito de acoso son aquellas personas quienes realizan este hecho punible. Se trata de él o los individuos que, de manera consciente, con capacidad para discernir y voluntad propia, cometen el delito.

No es preciso que el sujeto activo tenga relación de superioridad jerárquica con la persona presuntamente acosada, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso moral entre empleados/as sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre ellos/as.

b) Sujeto pasivo del acoso

Sujeto pasivo podría ser cualquier empleado/a que preste sus servicios en la Fundación, y tenga con ésta vínculo laboral de cualquier índole o esté contratado/a por medio de una empresa de trabajo temporal o contrata. En el caso de no pertenecer a la Fundación, ésta pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezca el trabajador/a víctima, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas, realizando la Fundación las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

Son aquellas personas que son víctimas de este tipo de delitos. Recibe de forma directa la acción de ser acosado por un tercero, sin tener permisos ni aprobación para hacerlo.

4. COMISIÓN INSTRUCTORA

La *Comisión Instructora* será designada por el Director Gerente y estará formada por tres miembros:

- Director de Administración y Recursos, o persona en quien delegue.
- Un representante sindical
- Técnico de RRHH, que ejercerá de secretaria de la Comisión.

En la designación de los miembros de la *Comisión Instructora*, se observará el principio de incompatibilidad:

- Cuando los miembros de la *Comisión Instructora* tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.
- No podrán ser miembros de la *Comisión Instructora*, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.
- Tampoco podrán ser miembros los empleados/as sancionados/as o con expediente en curso por estos motivos, en el ámbito de la Fundación.

En estos casos, actuará como miembro suplente, una persona a la que no afecten dichas incompatibilidades y sea designado/a por el Director Gerente.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar el suplente de cualquiera de las personas. Se nombrará por parte del Director Gerente, un suplente en el momento que fuera necesario.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión instructora tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, y acoso moral. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Para ello, contará con las siguientes competencias:

4.1. Recibir comunicación de la Dirección de Administración y Recursos como gestora de los Recursos Humanos de la Fundación de las denuncias por posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso moral.

4.2. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia.

4.3. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Fundación, debiendo toda la plantilla de personal prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información a la Dirección de Administración y Recursos.

4.4. Recomendar y gestionar ante el área de Administración y Recursos las medidas preventivas que se estimen convenientes.

4.5. Elaboración del informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de Administración y Recursos de la Fundación a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada conforme al II Convenio Colectivo, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

4.6 Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo o por acoso moral.

4.7 Recibir comunicación de la finalización del procedimiento por parte de la Dirección de Administración y Recursos.

5. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL

La Comisión Instructora, ante un caso concreto, podrá delegar en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso moral e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b) Representar a la víctima ante la Comisión Instructora, siempre que esta así lo determine.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso e investigación, manteniéndola informada del estado de esta, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la Fundación de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso moral.

Tanto la persona asesora como la Comisión Instructora deberán informar a la Dirección de Administración y Recursos de la Fundación de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como en la necesidad de acceder a las dependencias de la fundación.

La Comisión Instructora elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación.

Cuando la Fundación abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión Instructora, pondrán a disposición de la Dirección de Administración y Recursos de la Fundación toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



6.1 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En la Fundación, la Comisión Instructora es la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Fundación deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, la Fundación garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Fundación habilita la cuenta de correo electrónico sosigualdad@fundacioncentra.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja (Técnico de RRHH) y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido al técnico de RRHH, o a través de una llamada telefónica al mismo. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, el técnico de RRHH dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, el técnico de RRHH la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso moral, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por

registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

6.2. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la

confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.3. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Fundación adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Fundación separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la Fundación a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

6.4 La resolución del expediente de acoso

La dirección de la Fundación una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Fundación procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el capítulo X. Régimen Disciplinario del II Convenio Colectivo de la Fundación.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender

4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Fundación mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la Fundación adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de

prevención de riesgos laborales y a la comisión de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. GARANTÍAS

1. Se garantiza el principio de audiencia a favor de la persona contra la que se dirija el escrito de iniciación o las actuaciones de oficio de la Comisión Instructora, en su caso.
2. La presentación del escrito de iniciación no podrá suponer menoscabo alguno de índole laboral para la persona denunciante, distinta de la que pudiera proceder de apreciarse mala fe, en su caso. Si se demostrara mala fe en la presentación del escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario para sancionar a quien lo hubiere iniciado. Asimismo, si el procedimiento se hubiere iniciado por persona ajena a la presunta víctima de acoso, con mala fe, la sanción disciplinaria le será impuesta a la persona denunciante y no a la persona que ha sido objeto del procedimiento.
3. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas y la debida protección de las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación.
4. Si se han producido perjuicios laborales para la víctima las condiciones laborales, éstas serán restituidas.
5. En el supuesto de sobreseimiento, no se actuará contra la persona denunciante.
6. Las investigaciones internas se llevarán a cabo con el sigilo y debido respeto tanto hacia la persona que inicie el procedimiento como hacia aquélla contra la que el mismo se dirija, garantizándose el deber de confidencialidad acerca de los hechos investigados por todos los intervinientes en el procedimiento, que de ellos hubieren tenido conocimiento.
7. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, se adoptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no convivan en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

8. Se ofrecerá asistencia psicológica o facultativa para la víctima.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

a) Normativa internacional. - Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art.35.1; y art. 53.2.

- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.

- Código Civil: Art. 1903.

- Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art.96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa andaluza.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.

8. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

Este conjunto de medidas tendentes a la prevención de acoso moral en el seno de la Fundación se adjuntará como anexo al II Plan de Igualdad de la Fundación tal y como indica el artículo .6 de nuestro II Convenio Colectivo, articulando los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

La revisión de este documento estará vinculada a las reformas legales o estatutarias futuras sobre la materia. Igualmente, si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO I. MODELO QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:

- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso MORAL frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) _____ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso moral en la Fundación.