

SECCIÓN 3



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTER- VENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO EN LAS RELACIONES LABORALES

**PROVINCIA IBÉRICA DE LOS SAGRADOS CORAZONES DE JESÚS
Y DE MARÍA Y DE LA ADORACIÓN DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO
DEL ALTAR**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SU- PUESTOS DE ACOSO EN LAS RELACIONES LABORALES

I. Preámbulo

1. La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).
2. Lo inaceptable de estas conductas es igualmente sancionado en el Código Penal, cuyo artículo 173.1 incluye dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.
3. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 40.2 de la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reconocen y regulan el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Por su parte, el Código de Conducta y Programa de cumplimiento de la legalidad de la Provincia Ibérica de los SS.CC. acoge el compromiso de la misma con la promoción y defensa de los derechos y obligaciones recogidos en las normas citadas y restantes del ordenamiento jurídico sobre la materia.
5. En desarrollo y para un mejor cumplimiento de lo previsto en dicho Código en sus apartados (6), (9), (15), (19), (24), (25), (26), (48), (49), (50) y (51) a (62), se aprueba el presente Protocolo de cumplimiento directo en todas las obras de la Provincia sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran ser necesarias en cada caso concreto por exigencias de la normativa territorial o sectorial que pudiera resultar de aplicación.

II. Delimitación conceptual

6. Constituye Acoso Laboral, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica – con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
7. El Acoso Laboral se caracteriza por la concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - Repetición o continuidad: las agresiones o situaciones dolorosas sufridas por la víctima son continuadas, repetidas y mantenidas en el tiempo, generando la expectativa de nuevos ataques. No son acciones meramente esporádicas o circunstanciales.
 - Intencionalidad: El agresor o agresores dirigen sus acciones hacia una persona concreta con la intención de provocar su aislamiento, sometimiento o malestar.
 - Desequilibrio de poder y vulnerabilidad: se da un supuesto de desigualdad de poder físico, psicológico o social que pone de manifiesto o aprovecha la vulnerabilidad de la víctima y el desequilibrio de fuerzas en las relaciones entre ésta y el o los agresores.
 - Componente grupal: en la mayoría de los casos, el acoso tiene relevancia en el grupo social, suele estar protagonizado por un grupo de acosadores y contemplado pasivamente por otros miembros de la empresa.
8. No constituyen Acoso Laboral, por tanto, las agresiones puntuales o esporádicas entre el personal, otras conductas o manifestaciones violentas que no pongan de manifiesto una situación de inferioridad o especial vulnerabilidad de uno de los participantes en el suceso, ni las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
9. En la detección e identificación de supuestos de Acoso Laboral es apreciable la concurrencia de algunas de las siguientes manifestaciones:
 - Exclusión y marginación social de la víctima.

- Agresiones verbales.
 - Vejaciones y humillaciones no meramente verbales.
 - Agresión física indirecta o directa.
 - Intimidación, amenazas y coacciones o chantajes
 - Empleo de medios tecnológicos y de redes sociales.
 - Afectación de orientaciones discriminatorias: racismo, homofobia, discriminación religiosa o ideológica.
 - Lesión de los derechos a la indemnidad sexual.
 - Vacío de contenido de las funciones correspondientes al puesto de trabajo ocupado por la víctima, encomendando tareas o funciones que menoscaban la dignidad profesional o personal del acosado, destruyendo o no facilitando los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo encomendado.
 - Generación de "vacío" social mediante la negación del saludo o la ausencia de respuestas.
10. Para la víctima, la situación de acoso puede traducirse en trauma psicológico, riesgo físico, insatisfacción, ansiedad, infelicidad, problemas de personalidad y riesgo para su estabilidad emocional y autoestima.

III. Procedimiento

III.1. Principios de actuación

11. El procedimiento de intervención se regirá por los siguientes principios:
- a. Publicidad de los compromisos formales de la Institución contra cualquier forma de acoso laboral.
 - b. Confidencialidad, sigilo y respeto a la dignidad e intimidad de los afectados.
 - c. Inmediatez, celeridad y agilidad, evitando duplicidades y demoras injustificadas sin perjuicio de la necesaria seguridad jurídica.
 - d. De contradicción, prueba y documentación de los hechos mediante la práctica de los medios y diligencias necesarias.
 - e. Indemnidad de quienes intervengan en el procedimiento, garantizando la Provincia que no sean objeto de intimidación, persecución

o represalias. Cualquier acción en contra de este principio se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

III.2. Procedimiento

12. Inicio. El procedimiento se iniciará por medio de comunicación escrita presentada por la presunta víctima o por cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospecha de la existencia de una situación de acoso sobre algún trabajador. En dicha comunicación, que necesariamente habría de ser firmada, constarán, al menos, la identificación de las personas implicadas y descripción de las conductas susceptibles de ser constitutivas de Acoso Laboral con indicación de lugar y fecha de las mismas. Dicha comunicación podrá ser dirigida directamente a la Dirección del centro responsable de la obra o a los órganos de la Provincia a través de los cauces establecidos en el Canal Ético. En caso de que la denuncia afecte al Director del Centro responsable de la obra, las funciones y competencias encomendadas al mismo en el presente protocolo serán asumidas por el Responsable Sectorial del Canal Ético de la Provincia.
13. Comisión Instructora. La Comisión Instructora es el órgano responsable de la apertura e instrucción del expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. Se constituirá específicamente para cada caso y estará formada por un miembro del Equipo Directivo y por un trabajador designado por los Representantes Legales de los Trabajadores en la Empresa preferentemente entre los Delegados de Prevención.
14. Constitución de la Comisión Instructora. Recibida la comunicación sobre posible existencia de situación de Acoso Laboral, en un plazo no superior a dos días hábiles, la Dirección del centro dará traslado de la denuncia recibida a la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa solicitando la inmediata designación del miembro de la Comisión Instructora y convocará al Equipo Directivo para que lleve a cabo la designación del que le corresponde. Una vez designados sus miembros, la Dirección facilitará la denuncia recibida a la Comisión Instructora conservando copia de la misma.
15. Tramitación del expediente. La Comisión Instructora desarrollará la fase de apertura e instrucción de expediente informativo encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. Para ello dará audiencia a todos los interesados, testigos y cuantas personas considere deban personarse (incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro), y practicará cuantas diligencias sean necesarias para el

esclarecimiento y acreditación de los hechos denunciados. Las actuaciones serán recogidas en las correspondientes diligencias y actas que habrán de ser suscritas por los intervinientes en las mismas. Con el presente protocolo se aprueban los modelos adjuntos de actas, notificaciones y diligencias de tramitación.

16. Asesoramiento. La Comisión Instructora podrá recabar el asesoramiento y apoyo técnico de los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia, que están obligados a prestarlos con la diligencia y colaboración necesarias.
17. Informe de la Comisión Instructora. En un plazo no superior a 20 días hábiles desde la apertura del expediente, la Comisión Instructora elaborará un Informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Dirección del centro y ante el responsable del Canal Ético de la Provincia acompañado de todas las actuaciones practicadas.
18. Resolución. Con base en el informe y contenido del expediente, se procederá por parte del Director del centro, previa audiencia con plazo de tres días para presentación de alegaciones, de los interesados y de la Representación legal de los Trabajadores en la Empresa, a la adopción de alguna se las siguientes decisiones:
 - a. Archivo del expediente y denuncia por no constar acreditada la existencia de acoso laboral
 - b. Adopción de las medidas disciplinarias procedentes en aplicación de lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.
 - c. Adopción de las medidas procedentes en restitución de los derechos afectados por la persona acosada.
19. Notificaciones. El Director o Directora del centro trasladará el informe realizado tras la recogida de información, así como, en su caso, la decisión adoptada y las medidas disciplinarias aplicadas, a los responsables del Canal Ético de la Provincia. El Director notificará la decisión adoptada a los interesados. La Dirección dará traslado de la decisión adoptada al Comité de Empresa.
20. Ejecución. La dirección del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y decisiones adoptadas, informando de ello a los responsables del Canal Ético de la Provincia.
21. Actuaciones derivadas. En caso de que, de las actuaciones practicadas se ponga de manifiesto la presunta existencia de infracción del orden laboral o penal, los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia

trasladarán a la Inspección de Trabajo o a la Autoridad Judicial Informe comprensivo de las actuaciones llevadas a cabo y de las medidas adoptadas.

22. Custodia de expedientes. Una vez concluida la tramitación del expediente, éste será custodiado en los archivos del centro bajo la responsabilidad del órgano directivo del mismo.

IV. Prevención y evaluación

23. Los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia realizarán una programación trienal que comprenderá acciones formativas específicas dirigidas al personal directivo en materia de prevención del Acoso Laboral, aplicación del presente protocolo y mejora, cuidado y acompañamiento del personal del centro.
24. Todos los centros incorporarán actuaciones preventivas en materia de Acoso Laboral en sus respectivos Planes de Prevención de Riesgos Laborales
25. El presente protocolo será puesto en conocimiento de la comunidad educativa mediante comunicación al personal y a los representantes legales de trabajadores y publicación en la página o portal web de la provincia y de cada uno de los centros.
26. El Órgano Sectorial responsable del Canal Ético de la Provincia incluirá en la evaluación anual de su sector un apartado específico que recoja las medidas de prevención adoptadas en el mismo en materia de Acoso Laboral, las posibles incidencias que se hayan producido en dicha materia y las actuaciones llevadas a cabo en tal caso.