



Dirección del Área de Recursos Humanos

Acuerdo Laboral sobre el protocolo contra el acoso moral en el trabajo

En Córdoba, a 15 de julio de 2008

Reunidos la representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, y la representación laboral, integrada por las secciones sindicales constituidas en CajaSur con representación en el Comité Intercentros y que a continuación se relacionan:

Representante de CajaSur

Don Alfonso Tolcheff Álvarez, Director General de CajaSur

Representantes de los Trabajadores

Don José Ignacio Torres Vidal, ASPROMONTE

Don Miguel Lora Trujillo, CC.OO.

Don Juan Calleja Relaño, UGT

Todas las partes se reconocen capacidad legal suficiente para la firma concreta de este acuerdo sobre el Protocolo contra el acoso moral en el trabajo, que se adjunta como anexo.

Y en prueba de conformidad firman el presente documento a un solo efecto en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento.

Alfonso Tolcheff Álvarez
Director General de CajaSur

José Ignacio Torres Vidal
ASPROMONTE



Dirección del Área de Recursos Humanos

Miguel Lora Trujillo
CC.OO.

Juan Calleja Relaño
UGT



Dirección del Área de Recursos Humanos

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN



Dirección del Área de Recursos Humanos

**DECLARACION INSTITUCIONAL DE INTENCIONES
(PREÁMBULO)**

La Dirección de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, Cajasur, es consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al **ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**. Por ello, manifiesta su decidido compromiso de prevención y eliminación del acoso, con el objetivo de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados que atenten contra la dignidad e integridad moral de los trabajadores.

Todo ello de conformidad con el compromiso contenido en el artículo 12 del convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, mantenido expresamente en vigor por el convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía de los artículos 78 y siguientes, del mismo texto legal; considerando que es conveniente establecer un protocolo que, sobre la base del reconocimiento institucional, sirva como instrumento definidor de las distintas situaciones de acoso, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dichas situaciones se produzcan.

Por su parte, las organizaciones sindicales con presencia en el Comité Intercentros, firmantes del presente protocolo son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los empleados de la entidad, recibiendo estos la adecuada información al respecto.

Por ello, la Dirección General y la Representación Sindical de los trabajadores de Cajasur se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.



Dirección del Área de Recursos Humanos

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS

Antecedentes históricos y normativos:

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la intimidad de la persona y a no discriminación, aparecen consagrados en el art. 10 y art. 14 de la Constitución Española y conlleva la prohibición de aquellas conductas que creen un entorno humillante u ofensivo para el trabajador, como se refleja en los arts. 4.2 e y 20.3 del ET. A esta dimensión, que no suele traducirse en vejaciones u ofensas físicas, sino más bien psíquicas, se le conoce con el nombre de acoso moral o acoso laboral (mobbing en terminología inglesa, bossing cuando procede del superior jerárquico).

El acoso moral también puede implicar una conducta discriminatoria, por lo que está comprendido en el radio de acción de las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato: Directiva 76/207, modificada por 2002/73. El art. 28 de la Ley 62/2003, de transposición de esas directrices comunitarias, considera acoso *“toda conducta no deseada” (relacionada con el origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, circunstancias a las que habría que añadir la del sexo o cualquier otra de entidad similar, aunque no se citen expresamente) que tenga como objetivo o consecuencia “atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

En virtud de estos derechos, Cajasur asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras de esta Entidad, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo, comprometiéndose a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger el acoso a la plantilla.

Definición.-“ *Se trata de conductas reiteradas y persistentes manifestada en acciones, comportamientos, comentarios, actitudes o gestos que tengan como propósito la vulneración del derecho a la dignidad, a la integridad física o psíquica del trabajador siempre con un objetivo humillante y vejatorio”*.

Los principales elementos de acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo, mediante la realización de actos o conductas sistemáticas durante un tiempo prolongado.

A pesar de la dificultad que conlleva delimitar el término Acoso moral y con objeto de evitar el uso abusivo del mismo y así poder diferenciarlo de otro tipo situaciones que se



Dirección del Área de Recursos Humanos

dan en la empresa, podemos enumerar a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo las siguientes conductas como situaciones de acoso, siempre que las mismas se produzcan en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo:

- *Acciones repetidas e insistentes que supongan calumnias, ofensas personales, amenazas, actitudes intimidatorias y humillantes, realizadas tanto directamente como encubiertas contra un empleado o empleados cualesquiera que fuera su finalidad.*
- *Abuso de poder reflejado en críticas injustificadas sobre el trabajo realizado, actuaciones de descrédito frente a terceros, atribución de tareas inalcanzables con el fin de perjudicar la imagen o reputación del empleado en el desempeño de su trabajo y control excesivo sobre el rendimiento de una persona.*
- *Las actuaciones o acciones realizadas con el fin de excluir, marginar o aislar a un empleado de su actividad laboral ordinaria (no asignación de tareas); así como impedimentos sistemáticos e injustificados para acceder a información relacionada con la realización del trabajo.*
- *Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarles a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas*

Se diferencian tres tipos de acoso:

- ✓ ***Acoso horizontal:*** Se trata de acoso realizado por compañeros de trabajo que no estén incluidos en los otros dos tipos de acoso. Los motivos y formas pueden ser múltiples y variados.
- ✓ ***Acoso vertical ascendente:*** El acoso a un superior jerárquico por parte de sus subordinados, supuesto poco habitual pero no por ello inexistente.
- ✓ ***Acoso vertical descendente:*** El acoso de un superior jerárquico a un subordinado. En estos casos, la característica suele ser que el jefe ejerce de manera abusiva su poder. No toda discrepancia entre el trabajador y su jefe es constitutiva de acoso, sino que tienen que concurrir determinadas circunstancias de acosamiento moral e intención de aniquilamiento psicológico del trabajador para que pueda entenderse tal conducta como de acoso moral en el trabajo.



Dirección del Área de Recursos Humanos

Conscientes de todo ello, en Cajasur, se declaran como PRINCIPIOS BÁSICOS en materia de ACOSO MORAL los siguientes:

- 1°.- No se tolerará, ni se permitirá el acoso moral en el trabajo o con ocasión de él.
- 2°.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el presente Protocolo de Prevención de Acoso Moral en el Trabajo y sancionada en su caso, por aplicación de las normas del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- 3°.- Por parte de la Entidad, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones adoptándose, cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.
- 4°.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como a las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y la adopción de medidas o resoluciones temporales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la Entidad) del denunciante del acoso.
- 5°.- Se difundirá la política institucional, dejando claro el posicionamiento de la Entidad de tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

<p>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y POLÍTICA DE DIVULGACIÓN EN LA ENTIDAD</p>
--

El contenido del presente Protocolo será de aplicación y de obligado cumplimiento para todos los empleados de la Entidad. La posición de transparencia de Cajasur respecto al



Dirección del Área de Recursos Humanos

acoso será conocida por las empresas con las que se suscriban contratos de prestación de servicios o de puesta a disposición de trabajadores.

No obstante, la Entidad velará en todo caso para que existan acuerdos o protocolos de prevención sobre acoso moral en el trabajo, en todas aquellas empresas que prestan sus servicios para Cajasur, con vista a garantizar la seguridad de todas las personas que pertenecen a las mismas.

Con esta misma finalidad de transparencia en la actuación frente al acoso moral y profundo rechazo de este tipo de conductas, CajaSur se compromete a difundir este Protocolo a través de Circular Interna y publicación permanente en la intranet. Igualmente y a través de este mismo medio, informará permanentemente a los empleados de cualquier acción que se estime necesaria en esta materia.

PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento ágil y rápido que habrán de seguir los empleados que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso moral, protegiendo en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Así mismo se procurará la protección suficiente de la posible víctima y agresor, en cuanto a su seguridad y salud, con especial atención a las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de dicha situación

❖ **Órganos intervinientes y funciones:** En el procedimiento contra el acoso intervendrán los siguientes órganos:

- ✓ **Comisión de Prevención de Acoso:** constituida de manera paritaria por representantes de la Empresa y de los trabajadores, y de la que formará parte el presidente del Comité Intercentros.

La representación de los trabajadores será designada por el Comité Intercentros, en número igual a los representantes de la Empresa.

La actividad de esta Comisión quedará recogida en el Reglamento de funcionamiento elaborado y aprobado al efecto por todos sus miembros, siendo entre otras sus funciones principales las siguientes:

- Recibir, a través de cualquiera de sus miembros, las posibles denuncias de acoso, dándose traslado a la persona responsable en Igualdad y Conciliación.



Dirección del Área de Recursos Humanos

- Realizar cualquier investigación, independiente de las realizadas por la persona responsable en Igualdad y Conciliación, que estimen conveniente a tenor de la gravedad del caso que se trate.
 - Podrán mantener cuantas reuniones así crean convenientes con las personas implicadas o personas que puedan estar relacionadas con el caso.
 - Podrán solicitar la intervención de asesores internos o externos durante todo el procedimiento.
 - Recibir el informe de la persona responsable en Igualdad y Conciliación, que podrá ratificar o rechazar, elaborando el suyo propio.
 - En todo caso, será la persona responsable de elaborar el informe de conclusiones, donde propondrá las medidas a adoptar, así como la resolución del expediente.
 - Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de la resolución del expediente.
- ✓ **Responsable en Igualdad y Conciliación** : Miembro asesor interno de la Comisión durante todo el procedimiento, cuyas funciones principales serán :
- Receptora de las posibles denuncias de acoso.
 - Llevar a cabo todas las investigaciones necesarias de la posible denuncia de acoso (entrevista, asistencia, etc.), para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios que sean necesarios, así como libertad de acceso a cualquier documentación y dependencia de la Entidad que estén relacionadas con el objeto de la denuncia.
 - Emitir informe sobre el supuesto acoso investigado, con inclusión de las posibles agravantes o atenuantes al mismo.
 - Informar a la Comisión sobre cualquier aspecto relacionado con la posible denuncia
 - Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas por la Comisión.
 - Velar por las garantías y confidencialidad del proceso.
- ❖ **Órganos Asesores** :
- ✓ **Unidad de Prevención de Riesgos Laborales**: Miembro asesor interno en todo el procedimiento, cuya misión principal consistirá en asesorar e informar sobre cualquier aspecto de la denuncia y el proceso de tramitación por el que sea requerido, así como la asistencia a las personas implicadas durante el desarrollo del procedimiento.



Dirección del Área de Recursos Humanos

- ✓ ***Mutua de Accidente de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:*** Asesores externos que pueden ser requeridos por la Comisión, por la Responsable de Igualdad y por la Responsable de la UPRL, para esclarecer o ampliar datos relacionados con el proceso.

Garantía de confidencialidad: A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo respetando el derecho a la dignidad e intimidad tanto de la persona que haya presentado la denuncia como, en su caso, a las presuntas víctimas de la situación de acoso, esto es al denunciante o denunciados, si fueran varios, los cuales tendrán derecho a la presunción de inocencia.

Las personas pertenecientes a los órganos regulados en el presente protocolo, deberán aceptar sus cargos y firmar el compromiso de confidencialidad establecido al efecto.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante, denunciado) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el 2º grado, de amistad o enemistad manifiesta y ampliamente conocida, que pueda afectar positiva o negativamente a la resolución del caso, con algún miembro de la Comisión, o con la persona Responsable en Igualdad, quedará de manera inmediata invalidada para intervenir en este proceso, cuya sustitución será propuesta por la propia Comisión.

❖ ***Inicio del Procedimiento***

- El procedimiento se iniciará una vez presentada la denuncia por escrito por la persona agraviada, con aportación de indicios suficientes y exposición clara y concreta del hecho o hechos objeto de la misma.
- La denuncia podrá presentarse ante cualquier miembro de los Órganos Intervinientes (Comisión paritaria, persona responsable en Igualdad y Conciliación) o bien ante cualquier Representante Sindical que la persona agraviada desee. En todos estos casos, se dará traslado por escrito de la denuncia a la persona responsable en Igualdad y Conciliación, para su gestión, la cual informará inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión Paritaria.

Así mismo, la persona responsable en Igualdad y Conciliación, trasladará a la persona denunciada, en un plazo máximo de dos días a contar desde la recepción por escrito de la denuncia, información detallada sobre la naturaleza y contenido de la misma, proponiéndole un plazo de cinco días laborales para realizar las alegaciones que estime oportunas.



Dirección del Área de Recursos Humanos

- Una vez realizadas las gestiones necesarias para recabar la mayor información sobre los hechos acaecidos (tales como entrevistas, pruebas, testimonios, etc.) por parte de la persona responsable en Igualdad, ésta realizará en un plazo máximo de 15 días un informe detallado, para ser usado por la Comisión como base para el establecimiento de las medidas cautelares que pudieran proceder, así como para la ampliación de la investigación y elaboración del informe final de conclusiones. En él se indicarán las circunstancias agravantes o atenuantes al mismo y será presentado ante la Comisión Paritaria para su conocimiento.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente y limitativo, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Existan dos o más víctimas.
 - Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte del agresor.
 - La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
 - El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
 - La situación de acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
 - Se ejerzan presiones, coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral con objeto de evitar o paralizar el proceso.
 - El contrato de la víctima sea temporal.
- Una vez conocida la denuncia por todas las partes, será la propia Comisión, la que, a la vista de la situación pueda elevar una propuesta para implantar las medidas cautelares pertinentes por parte de Recursos Humanos. Estas medidas no podrán suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la víctima.
 - La Comisión de Prevención de Acoso, en un plazo de treinta días contados a partir de la presentación de la denuncia, y una vez finalizada la investigación elaborará y aprobará el informe final de conclusiones sobre el supuesto caso de acoso, en el que se indicarán las decisiones alcanzadas y medidas a adoptar, proponiendo en su caso:
 - a) El sobreseimiento en caso de que se considere que las pruebas no son concluyentes o no se hubiere acreditado la veracidad de los hechos; indicando si se trata de una denuncia falsa, no honesta, dolosa o realizada con la única finalidad de perjudicar a otras personas para obtener un beneficio propio, en cuyo caso se podrán en conocimiento de la Dirección



Dirección del Área de Recursos Humanos

de Recursos Humanos a los efectos disciplinarios que proceda, sin perjuicio de las acciones, tanto civiles como penales que pudieran corresponder.

A estos efectos, una vez acreditado y demostrado que la denuncia ha sido presentada de manera falsa, dolosa, no honesta o realizada con la finalidad de perjudicar a terceras personas, será considerado como falta laboral muy grave, sancionable de acuerdo con los preceptos recogidos en el vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

En caso de que el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La Dirección de Recursos Humanos podrá juzgar la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

- b) La resolución de la denuncia presentada, pudiendo ser negativa o positiva, en cuyos casos habrá que tener en cuenta las siguientes consideraciones:
- Si la resolución es negativa, es decir si se demuestra que no ha existido situación de acoso, con expresa declaración de buena fe de la denuncia, ambas partes podrán solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La Entidad podrá juzgar la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

En caso de que exista, y como tal sea demostrada, la mala fe en la denuncia, realizada con la finalidad de perjudicar a la persona acusada o a otras personas, se comunicará a la Dirección de Recursos Humanos a los efectos disciplinarios que proceda, sin perjuicio de las restantes acciones que le puede corresponder.

A tal efecto, esta situación será considerada como falta laboral muy grave, siendo sancionada conforme a la legislación del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

- Si la resolución es positiva, es decir, si terminada la investigación, quedara acreditado la veracidad de los hechos constitutivos de acoso, se instará en el escrito de conclusiones a que la Dirección de Recursos Humanos inicie la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, incluyendo en el mismo escrito las circunstancias



Dirección del Área de Recursos Humanos

agravantes o atenuantes observadas en el caso, las cuales deberán ser tenidas en cuenta por parte de la Dirección de Recursos Humanos, a la hora de calificar la sanción correspondiente.

En cualquier caso, una vez constatada la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo, ésta será considerada como falta laboral muy grave, siendo sancionable de acuerdo a lo establecido en el vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

- c) La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.
- La persona Responsable en Igualdad, deberá supervisar la situación posterior a la finalización de este procedimiento, al objeto de asegurar que la situación de acoso ha cesado, e informar a la Comisión Paritaria sobre el cumplimiento efectivo de la sanción o sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso, así como cualquier otra medida derivada de este procedimiento.
- Durante todo el procedimiento, tanto la presunta víctima como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o persona de su confianza que ha de ser empleado de la Entidad.
- Queda expresamente prohibido cualquier tipo de represalias o actos de discriminación sobre cualquiera de las personas implicadas en este procedimiento, poniéndose en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos para que, en su caso, inicie el correspondiente procedimiento sancionador cuando así lo estime necesario.
- Todo este tipo de conductas demostradas y acreditadas tendrán la consideración de falta laboral muy grave, siendo sancionable con los preceptos establecidos al efecto en el vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.



Dirección del Área de Recursos Humanos

DISPOSICIONES VARIAS

1. La divulgación de datos relacionados con el procedimiento por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o haya participado en él, será puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, la cual podrá adoptar las medidas que considere oportunas ante la gravedad de los hechos. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.
2. Durante todo el procedimiento no se permitirá la participación de personal ajeno a la Entidad, con excepción de las personas indicadas en este Protocolo.
3. La Entidad pone a disposición de todos los empleados que se consideren víctimas de acoso el recurso al Servicio Médico de Empresa y la Unidad Básica de Salud Laboral, para cualquier consulta o asistencia en caso de que sea necesario. Dicho servicio facilitará las medidas asistenciales necesarias (tratamientos, asistencia psicológica o psiquiátrica) con total confidencialidad, garantizando el secreto profesional médico.
4. Tanto la Dirección de Recursos Humanos como las Secciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados así lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo.
Así mismo, la Entidad proporcionará, cuando así sea necesario, formación específica para los Órganos intervinientes en este Protocolo (Miembros de la Comisión Paritaria de Prevención, Persona Responsable en Igualdad,..) con objeto de obtener un mayor conocimiento en esta materia, a la hora de prevenir, controlar y sancionar posibles situaciones de acoso moral en el trabajo.
5. El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y se mantendrá mientras no se imponga su revisión por la necesaria adaptación a modificaciones legales, o por la voluntad de las partes en orden a su mejora.
6. Anualmente la Comisión de Prevención de Acoso elaborará un informe que elevará a los Órganos de Gobierno de CajaSur, en el que se recogerá un resumen de las actuaciones realizadas en ese período, así como las conclusiones que puedan derivarse de éstas.



Dirección del Área de Recursos Humanos

ANEXO NORMATIVA

La legislación española no cuenta con una legislación específica sobre la materia. La primera referencia expresa al acoso vino establecida por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en los siguientes términos: “ A los efectos de este capítulo se entenderá por:

- a. Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
- b. Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- c. Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- d. Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

De esta manera, la protección contra el acoso moral queda incluida en la protección del derecho a la dignidad de la persona y la no discriminación.

El Estatuto de los Trabajadores no contiene tampoco referencia expresa a este tipo de acoso, quedando subsumido en la formulación genérica del art. 4.2 que recoge entre los derechos del trabajador, el derecho “al respeto de su intimidad y la consideración debida a



Dirección del Área de Recursos Humanos

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.”

En cuanto a la legislación comunitaria, existen Directivas que, pese a no referirse tampoco de manera estricta al acoso moral, sí están relacionadas con temas próximos. Nos referimos a la Directiva 2000/43/EC que fija los principios de no discriminación por razón de raza u origen étnico y a la Directiva 2002/73/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de Diciembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se refiere al acoso como:

Art. 2 “El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro”.

Igualmente el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio no 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

A pesar de no existir una previsión legislativa expresa frente al acoso moral, se trata de un concepto muy elaborado por la doctrina, constituyendo sin lugar a dudas un ilícito laboral, generador de obligaciones y responsabilidades del empresario, de gran trascendencia por afectar a derechos fundamentales del trabajador.

En atención a ello, el Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros para 2003-2006, contiene el compromiso para su erradicación (art. 12), mantenido expresamente por el convenio para de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010:



Dirección del Área de Recursos Humanos

Art. 12:” Acoso moral en el trabajo. Las Cajas de Ahorros se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.”

En cuanto a Ley 31/95 de Prevención De Riesgos Laborales, hacemos mención especial al art.14 respecto al Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, y al Art. 15, como principios de la acción preventiva:

Art. 14: 1. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales...”

2. “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

Respecto a la tipificación de las infracciones cometidas en materia de relaciones labores, hemos de reseñar el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISO), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de fecha 4 de agosto, y más concretamente los siguientes artículos:

Art.8: “Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.

Art. 12: “Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllas a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.”