

## CRITERIOS ANTE LA NEGOCIACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Es habitual encontrarnos en las empresas con propuestas de protocolos de acoso laboral o mobbing, ya sea por iniciativa de la propia empresa u otros sindicatos. En ocasiones, incluso interviene la Inspección de Trabajo requiriendo a la empresa a elaborar un protocolo al respecto.

En nuestra experiencia, estos protocolos sirven fundamentalmente para "lavar los trapos sucios" dentro de la propia empresa y, como mucho, abordan casos individuales obviando la parte colectiva. En muchos casos se pretende que los delegados de CCOO formen parte de una comisión investigadora que entrevista y decide si existe acoso o no.

Cierto es que años atrás, CCOO negoció en varias empresas protocolos que incluían este tipo de comisiones, sin embargo, las cosas cambiaron en el momento en que el acoso laboral en el trabajo fue incluido en el código penal, pudiendo constituir así un delito.

Entendemos que corresponde a nuestra representación sindical decidir, en cada caso, si lo más conveniente es dirigir el caso al ámbito jurídico o a la Inspección de Trabajo, sin verse obligados sí o sí a participar en un procedimiento interno.

La posición de CCOO Servicios es la de no proponer por iniciativa propia protocolos de acoso laboral, sin embargo, cómo hemos comentado, en ocasiones tenemos que discutir las propuestas que las empresas nos presentan.

Para este tipo de situaciones, planteamos aquí los elementos principales que tendría que contener un protocolo para poder ser aceptado:

- ✚ El procedimiento debe efectuarse bajo el principio de presunción de inocencia.
- ✚ Debe abordar el concepto de violencia laboral, en un sentido más amplio, teniendo en cuenta situaciones que no sean estrictamente acoso o en las que éste se mezcle con abuso de autoridad.
- ✚ Ha de incluir la perspectiva preventiva: sea o no acoso, si ha habido daño a la salud, se tiene que revisar la evaluación de riesgos, declaración de accidente de trabajo, tratamiento médico por especialista asumido por la mutua, actualizar protocolos de vigilancia de la salud.
- ✚ Tiene que restituir las condiciones laborales si durante el acoso o abuso de autoridad, la víctima ha resultado perjudicada.
- ✚ La empresa pagará asistencia jurídica y peritación psicológica si la víctima decide acudir a autoridades o si el denunciado o denunciada inicia acciones legales contra ella.
- ✚ Tendría que incluir una segunda instancia externa, pagada por la empresa, a la cual pueda acudir aquel al que no le den la razón. Es decir, aquel que no esté de acuerdo con cómo se ha llevado a cabo el procedimiento o sus resultados, tendría que poder acudir a un especialista externo e independiente que revise el procedimiento.
- ✚ Tiene que permitir y regular que cualquiera de las partes, acuda a las autoridades (ITSS, jueces, policía), sin paralizar el procedimiento ni las medidas cautelares.

- ✚ No tiene que contemplar sanciones por denuncias falsas o dolosas.
- ✚ La víctima tiene que tener la opción de traslado, puesto que muchas veces el acosador o acosadora tiene como colaboradores a otros miembros de departamento que también han apartado a la víctima, y ésta a menudo no quiere volver a ese ambiente.
- ✚ La investigación interna tendrá que ser realizada por expertos independientes mediante instrumentos objetivos (tests, escalas...), en ningún caso, podemos admitir que la dirección de la empresa someta a interrogatorio o entrevistas a la posible víctima.
- ✚ Es importante que la denuncia interna llegue en primera instancia a la representación sindical para poder decidir, en cada caso, si conviene iniciar el proceso interno o es mejor acudir al ámbito jurídico.

Según lo anterior, no aconsejamos firmar un protocolo que no incluya estos elementos.

Con este planteamiento, nuestra función es la de garantizar que el proceso se da con garantías, para lo cual tenemos que tener acceso a toda la información que este proceso genere, pudiendo asistir a las entrevistas que se realicen si alguna de las partes así lo solicita.

Hay que señalar que la negociación de un protocolo contra el acoso sexual o por razón de género corresponde al área de Mujeres e Igualdad y no conviene mezclarlo en un mismo procedimiento con el acoso moral en el trabajo.

SERVICIOS CCOO  
Comisión Federal de Salud  
Coordinador  
Fdo. José Manuel Murcia Fernández A.v.t.g.