

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y/ O PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS ESCRITOS DE INICIACIÓN**

### **I. 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”*.

En el ámbito sectorial, el actual Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, en su artículo 12, incorpora una referencia al acoso moral, estableciendo que las Cajas incluidas en su ámbito de aplicación *“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”*.

Al margen de las obligaciones constitucional, legal o convencionalmente previstas, los directivos de la Entidad tienen 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.

Unicaja no permitirá ni tolerará el acoso moral en el ámbito laboral. Así mismo, todo el personal de Unicaja tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo acoso moral.

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

En consecuencia, la Dirección de Unicaja y la Representación Sindical de la misma 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 vuelvan a repetir.

4.- Unicaja difundirá su contenido en la Intranet para la divulgación del presente protocolo a través de carta o correo electrónico, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso moral en la plantilla.

## II. CONCEPTO

El acoso moral puede ser definido como *“toda conducta no deseada y reiterada en el tiempo que atente contra la dignidad de cualquier trabajador de esta Entidad, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que finalmente acabe abandonando el trabajo.”*

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 empresa.

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, distinta 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 del presunto acosador, 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 del trabajador, 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 al acosado.

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 al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo, etc.

Trato vejatorio, concretado en:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- 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 varios trabajadores.
- 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.

### **III. SUJETO ACTIVO DEL ACOSO**

Podría ser cualquier empleado/a que preste sus servicios en la Caja, 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 Entidad, 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 Caja las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

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.

### **IV. SUJETO PASIVO DEL ACOSO**

Sujeto pasivo podría ser cualquier empleado/a que preste sus servicios en la Caja, 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 Entidad, 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 Caja las acciones necesarias para que cesen las conductas objeto de denuncia.

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.

### **V. COMISIÓN ASESORA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL**

Es un órgano delegado del Comité Intercentros, paritario e integrado por cuatro representantes: Dos representantes designados por la Dirección de Recursos Humanos en representación de la Entidad y dos, nombrados por la representación sindical, ambos miembros del Comité Intercentros.

La elección de los/as asesores/as por la representación sindical se realizará por parte de ésta atendiendo siempre a los porcentajes de representatividad obtenidos en las últimas elecciones sindicales, designándose un asesor/a por cada uno de los dos sindicatos con mayor porcentaje de representación obtenido en las últimas elecciones sindicales. Esta composición se mantendrá durante el periodo que transcurra entre elecciones sindicales, con un plazo de tres meses tras la celebración de las mismas, para proceder a la actualización de la Comisión Asesora para la prevención y el tratamiento del acoso moral.

En la designación de los asesores de la Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral, se observará el principio de incompatibilidad:

-Cuando los asesores de la Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.

-No podrán ser asesores de la Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.

-Tampoco podrán ser asesores/as los empleados/as sancionados/as o con expediente en curso por estos motivos, en el ámbito de la empresa.

En estos casos, actuará como asesor/a suplente por parte de la representación sindical o empresarial, una persona a la que no afecten dichas incompatibilidades y sea designado/a por la parte empresarial o por el Sindicato cuyo asesor/a esté afectado por la incompatibilidad.

Se nombrará de igual forma un asesor suplente por cada una de las partes. Los suplentes de los miembros de la Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral serán designados, en el momento que fuera necesario, por cada una de las partes y los representantes de los Sindicatos con mayor índice de representación obtenido en las últimas Elecciones Sindicales, cada uno elegirá a su suplente.

Las funciones que ostenta esta Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral, son las siguientes:

- Recibir comunicación de la Dirección de Recursos Humanos de las denuncias por posibles situaciones de acoso moral.
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia.
- Llevar a cabo la investigación proponiendo medios de prueba y medidas cautelares en las dos fases del procedimiento previstas (inicial y formal), para determinar si existen indicios objetivos.
- Elaboración del informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado en ambas fases del procedimiento, para su elevación a la Dirección de Recursos Humanos.
- Recibir comunicación de la finalización del procedimiento por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Los miembros de la Comisión Asesora para la prevención y el tratamiento del Acoso Moral recibirán formación específica relativa al tratamiento del acoso moral y se les proveerá de los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones.

## **VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Se establece un procedimiento que será seguido por los trabajadores que se sientan objeto de conductas y/o comportamientos constitutivos de acoso moral, para recibir ayuda y denunciarlos.

Dicho procedimiento gozará de los principios de sencillez, celeridad, accesibilidad y confidencialidad, ha de otorgar credibilidad y se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, con la finalidad específica de garantizar la resolución de las situaciones de presunto acoso de manera eficaz y efectiva.

Asimismo, se garantizará la privacidad y confidencialidad de las investigaciones, de la identidad de las personas denunciantes o entrevistadas y de cualesquiera otras que pudieran tener relación con los hechos o aparecer referidas en el expediente investigador por cualquier motivo.

Las personas afectadas podrán iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo, sin perjuicio de la simultánea defensa de sus derechos a través de los correspondientes procedimientos administrativos o judiciales previstos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

La denuncia se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos, quien dará traslado a la Comisión Asesora que, a su vez, informará mensualmente al Comité Intercentros sobre los procedimientos en curso, preservándose la confidencialidad de los casos tratados.

### **VII. FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO:**

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema con una actuación mediadora entre las partes en un primer momento. La comunicación se hará de forma verbal o por escrito, por la persona afectada, a la Dirección de Recursos Humanos, que dará traslado al Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral. En caso de denuncia verbal, se recogerá la misma por escrito, debiendo firmar la persona denunciante, en prueba de conformidad, el contenido de la transcripción de la redacción. Asimismo, la indicada comunicación podrá ser realizada a través de una sección sindical o por medio de tercera persona que ostente su representación.

La Comisión Asesora para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral podrá proponer las medidas instructoras y cautelares que estime oportunas.

En el más breve plazo posible, como máximo en 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia, la Comisión Asesora elevará informe con las actuaciones y conclusiones alcanzadas a la Dirección de Recursos Humanos, la cual resolverá el procedimiento, en su caso, proponiendo las actuaciones y medidas cautelares que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si las personas implicadas no quedaran satisfechas con la solución propuesta, o la misma es incumplida por el/la denunciado/a, podrán instar la incoación del procedimiento formal.

## **VI.II. FASE FORMAL DEL PROCEDIMIENTO:**

1. El procedimiento se iniciará por comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, con concreción de los hechos, bien directamente por el trabajador/a que se sienta acosado/a, bien por tercera persona que tuviere conocimiento directo de los mismos, bien a propuesta de la Comisión Asesora para la prevención y el tratamiento del Acoso Moral, siendo, en todos los casos, empleado de la Caja. Se iniciará una vez agotado el trámite del procedimiento inicial, que tendrá carácter obligatorio, salvo por solicitud directa de la persona afectada, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados según criterio de la Comisión para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Moral.

2. Durante la tramitación del procedimiento, las partes podrán ser asistidas por la persona de confianza o por el representante sindical que designen.

3. En el plazo de dos días laborables, la Dirección de Recursos Humanos incoará y comunicará la iniciación del expediente a las partes interesadas. Se trasladarán a la persona denunciada, en el escrito informativo de iniciación, los hechos objeto de investigación, pudiendo ésta realizar las alegaciones que estime oportunas y proponer las pruebas que estime pertinentes en el plazo de tres días hábiles.

4. La Comisión Asesora para la Prevención y el tratamiento del Acoso Moral participará y colaborará en la investigación de los hechos, pudiendo proponer los medios de prueba que estime convenientes, para aclarar los hechos puestos en su conocimiento (testigo, entrevistas, pruebas documentales, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

5. La Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas cautelares que estime oportunas. En el caso de adoptarse separación física de la persona denunciante y la denunciada, no podrá suponer un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

6. Recibida la contestación del denunciado/a, conforme al punto 3º, la Comisión Asesora para la Prevención y el tratamiento del Acoso Moral dispondrá de 10 días hábiles para instruir el expediente y elaborar un informe con las conclusiones finales sobre los hechos y

remitirlo a la Dirección de Recursos Humanos, que resolverá en 5 días hábiles desde su recepción, comunicando el dictamen por escrito a las partes:

a. Sobreseimiento: Porque se considere que los hechos no han sido acreditados.

b. Falta laboral: Si quedara acreditada la veracidad de los hechos descritos en el escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario contra el presunto acosador.

El acoso moral en el trabajo será considerado como falta laboral y será sancionado atendiendo a las circunstancias concurrentes, así como por el tipo e intensidad de la conducta, reiteración y consecuencias sufridas por la víctima.

Para la imposición de la sanción se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, de conformidad con el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

## **VII. 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 Asesora para la prevención y el tratamiento del Acoso Moral, en su caso.

2. La presentación del escrito de iniciación no podrá suponer menoscabo alguno de índole laboral para el 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 al 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 los 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 aquella 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.

## **VIII. VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO**

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.

