



El mundo es tu mercado

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR



El mundo es tu mercado

I. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

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); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, se prevé, en su preámbulo XI, dentro de los delitos de torturas contra la integridad moral, la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

Asimismo, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, regulan los derechos de los trabajadores en esta materia.

Recientemente, mediante Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se ha aprobado y publicado el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. En esta Resolución, se insta a los distintos departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado a adaptar, antes del 1 de agosto de 2011, el texto del citado protocolo a las características de cada uno, y proceder a su difusión interna a continuación.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento a todo el personal de ICEX, entrando en vigor a partir de su comunicación a toda la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales del Instituto.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Instituto Español de Comercio Exterior declara su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin tener en cuenta quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango jerárquico, manifestando su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, con el fin de que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada.

Las actitudes de acoso laboral de todo tipo suponen un atentado contra el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno y, por tanto, no van ser toleradas bajo ningún concepto en ICEX y podrán ser consideradas, en caso de producirse, como faltas muy graves.

Por ello, el Instituto Español de Comercio Exterior, en colaboración con el comité de empresa, se compromete a crear y proteger un marco laboral donde se respete la dignidad de cada una de las personas que trabajan en el Instituto. A tales efectos, se ha elaborado el presente protocolo de actuación frente al acoso laboral en ICEX, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

III. DEFINICIONES Y OBJETO

3.1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

La expresión *acoso laboral* suele hacer referencia a lo que, en términos más concretos, se conoce como “*acoso moral o psicológico en el trabajo*”- en su terminología inglesa “*mobbing*”. Es a este tipo de acoso al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la “*violencia psicológica en el trabajo*”, en el que podemos incluir también toda una serie de conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la reforma del Código Penal, a través de la L.O. 5/2010, de 22 de junio, se considera como “*acoso psicológico o moral 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 aquella/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 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*”.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de *acoso psicológico/mobbing*:

- 
- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse “*mobbing*” si no reúne las condiciones de la definición.

- 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.

Puede tratarse de situaciones auténticas de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el *“mobbing”*, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa que se establezca para ello, pero no como *“mobbing”*, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se conviertan en permanentes, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien cuando las pruebas presentadas NO sean consistentes, sin ser falsas.

En el Anexo I se incluye una relación de conductas “típicas” de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

3.2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente protocolo es determinar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso y establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que puedan constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de ICEX.

Todas las trabajadoras y trabajadores de ICEX tienen la responsabilidad de colaborar en la mejora del entorno laboral en el que se respete la dignidad de todo el personal de la plantilla. Asimismo, los responsables de las diferentes áreas deberán garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso laboral en los sectores bajo su responsabilidad, debiendo llevar a cabo acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

Por otra parte, tanto la dirección de ICEX como la representación legal de las trabajadoras y trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso dentro del ámbito laboral, mediante la sensibilización y la puesta en conocimiento de conductas o comportamientos que pudieran propiciarlo.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. PRIMERA FASE

4.1.1. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito, que denominaremos “denuncia”, que puede ser aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las trabajadoras y trabajadores, por las personas responsables de las diferentes áreas o por cualquier trabajador o trabajadora de ICEX que tenga conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, el Instituto estará obligado a verificar el caso y, una vez comprobado, se iniciarán las actuaciones previstas en este protocolo. En el anexo II se incluye el impreso-modelo de denuncia, que estará accesible en la intranet de ICEX.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al/la director/a de recursos humanos que, a su vez, lo remitirá a la comisión de calidad de vida laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación de los trabajadores (en adelante comisión de calidad de vida laboral). La comisión, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia de las mismas, la comisión de calidad de vida laboral podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

4.1.2. Indagación y valoración inicial



Si la comisión de calidad de vida laboral considera procedente iniciar la tramitación de la denuncia, comenzará solicitando informe al técnico/a de prevención de riesgos laborales y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El técnico/a de prevención deberá informar, en un plazo máximo de 3 días laborables, sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.



El mundo es tu mercado

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado- y posiblemente a algunos testigos o personal de interés, si los hubiere. En cualquier caso, la indagación deberá ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. En el caso de celebración de entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan por un delegado de prevención u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la comisión emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará al/a la secretario/a general de ICEX, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días laborables desde que se presentó la denuncia.

4.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

A la vista del informe de valoración inicial, el/la secretario/a general, en el plazo máximo de 5 días laborables, deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma)
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial – por ejemplo, de “maltrato psicológico”, pero no “mobbing”- se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un “mediador” admitido por las partes.
- Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el/la secretario/a general podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: si del informe de valoración inicial se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a de ICEX, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, se trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un "comité asesor para situaciones de acoso", constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

4.2. SEGUNDA FASE

4.2.1. Constitución de un comité asesor

La aceptación del informe inicial, por parte del /de la secretario/a general, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará que se constituya un comité asesor en el plazo de 3 días laborables.

El comité asesor estará compuesto por:

- Un representante de ICEX
- Un/a técnico/a del servicio de prevención
- Un/a delegado/a de prevención
- Un/a experto/a designado/a al efecto (si el comité lo estimara necesario)

Los componentes del comité asesor serán designados por el/la secretario/a general a propuesta de los delegados de prevención, a excepción del representante de ICEX, que será designado directamente por el/la secretario/a general. Asimismo, se designará a uno de ellos como instructor.

En la designación de los miembros del comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento. A tales efectos, serán de aplicación a los miembros de dicho comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



4.2.2. Investigación

Reunido el comité asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral. Si el Comité asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.



El mundo es tu mercado

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al comité asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a 10 días laborables.

Todo el personal de ICEX tendrá la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

4.2.3. Elaboración del informe de conclusiones del comité asesor

Finalizada la investigación del comité asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al/ a la secretario/a general.

El informe de conclusiones/recomendaciones incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del comité asesor
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.)
- Conclusiones
- Medidas propuestas

El/la secretario/a general, a la vista del informe, en el plazo de 5 días laborables podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo de expediente. No obstante, se pueden proponer medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- Poner en conocimiento del Ministerio fiscal el expediente cuando de la instrucción del mismo resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad.
- Si se detecta alguna otra falta distinta del acoso, proponer acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y promover, en su caso, el expediente correspondiente.

4.3. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el comité asesor, resulte que una denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el/la secretario/a general podrá incoar el expediente disciplinario correspondiente a las personas responsables, salvo prueba en contrario por parte del denunciante.

4.4. INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo, se informará al comité de seguridad y salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el comité de seguridad y salud, podrá acordar instar a la comisión de calidad de vida laboral la revisión de las decisiones adoptadas.

V. SEGUIMIENTO Y CONTROL

- La dirección de recursos humanos registrará los informes de conclusiones y remitirá dichos informes a los titulares de las divisiones/departamentos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.
- El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la comisión de calidad de vida laboral que deberá prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, prestando el apoyo y, facilitando, en su caso, la rehabilitación de las mismas.
- Se deberá prestar atención también a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.
- La dirección de recursos humanos deberá realizar un registro y un seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos e informar, en su caso, a la comisión de calidad de vida laboral y al comité de seguridad y salud.

VI. MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

El primer objetivo que debemos plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible. De no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, con el fin de procurar minimizarlo. Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

6.1. Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral

Con el fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, la acción preventiva deberá regirse por los siguientes planteamientos:



El mundo es tu mercado

- Respetar los criterios establecidos por la ergonomía y la psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.

Los servicios de prevención de riesgos laborales, serán los encargados de proponer y promover en ICEX las acciones preventivas que correspondan en cada caso, comprometiéndose el Instituto, y en particular la dirección de recursos humanos, a implantar tales medidas, aunque las mismas puedan afectar a la organización del trabajo.

6.2. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo, es necesario desarrollar estrategias preventivas específicas que, de forma directa, eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la dirección de recursos humanos, con la colaboración del servicio de prevención, promoverá y ejecutará programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, con el fin de que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para los responsables de las áreas involucradas en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para los miembros del comité de empresa, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por ICEX en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos del Instituto, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de la intranet y de otros medios de comunicación:
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas, realizando una amplia difusión.
- Realizar sesiones de información para toda la plantilla, explicándoles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Asimismo, informar de

las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

- Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y el lugar en el que está publicado.
- Informar del protocolo de acoso en el manual de acogida.
- Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico, teléfono, etc.) a través del que se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

VII. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
2. La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo en ICEX y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
3. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
4. La aplicación de este protocolo no será impedimento, en ningún caso, de la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
5. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Las empresas externas contratadas por el ICEX serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
 - Cuando se produzca un caso de acoso entre los trabajadores del Instituto y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

En relación con las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- 
1. Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.



El mundo es tu mercado

2. **Confidencialidad:** Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
3. **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas. Deberá resolverse en un plazo no superior a 30 días laborables, en caso de que no sea necesario realizar una segunda fase. En caso de existir segunda fase, el plazo máximo será de 50 días laborables.
4. **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Si quienes integran los órganos actuantes en el procedimiento tienen algún tipo de relación con las personas implicadas, se abstendrán de participar en el proceso.
5. **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Instituto deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
6. **Protección de la salud de las víctimas:** El Instituto deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados.
7. **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Madrid, diciembre de 2011

Por los Representantes de los Trabajadores

Alejandra Enjuto Quinn
Presidenta del Comité de Empresa
Por ausencia:
Carmen Martín Gallego
Vicepresidenta

Por la Dirección

Teodoro Conde Minaya
Secretario General

ANEXO – I

LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON O NO SON ACOSO LABORAL (*)

CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACOSO LABORAL:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o frente a los que han colaborado con los reclamantes
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y ofensivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales



(*) Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



El mundo es tu mercado

ANEXO – II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE

Persona afectada
Comité de Seguridad y Salud
Servicio de Prevención
Delegados/das de prevención

☐
☐
☐
☐

Recursos Humanos
Departamento/División afectada
Otros

☐
☐
☐
☐

TIPO DE ACOSO

Moral/Laboral
Sexual

☐
☐

Por razón de sexo

Por razón de orientación sexual

☐
☐

Otras (especificar)

☐

DAÑOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos

--

NIF

--

Tfno. contacto

--

Hombre

☐

Mujer

☐

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento:

División o Dirección:

--	--

Vinculación Laboral:

Fijo

☐

Antigüedad en el puesto de trabajo

--

Interino

☐

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA

--

FIRMA

FECHA: