

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN AL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO, EN EL AMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIAN.

El acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, tiene un carácter emergente en las organizaciones laborales. En este sentido, podemos decir que el acoso, además de atentar contra la dignidad personal o profesional del acosado/a, puede causar daños en la salud del/la trabajador/ra que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, el presente documento recoge, además de una serie de definiciones necesarias para su efectividad, los principios básicos en los que se ha de basar la actividad laboral municipal y los criterios que el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián adopta para prevenir el acoso laboral en su ámbito. Así como, el procedimiento de actuación que se ha de seguir si existe, al menos, la sospecha de que se esté produciendo un caso de acoso laboral.

Principios rectores.

1 E Ayuntamiento de Donostia- San Sebastián en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que le son inherentes.

2.- En consecuencia, las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerando la Institución Municipal que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

3.- En el ánimo de promover la calidad de sus servicios, a través del desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas que en la misma ejerzan su trabajo, el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián prohíbe que dentro de su organización -y en especial, en su ámbito laboral- se produzcan situaciones de acoso moral en el trabajo "mobbing", adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

Definiciones:

ACOSO MORAL.

Se entiende por **acoso moral en el trabajo**, todos aquellos actos o conductas llevadas a cabo por una o varias personas que atentan contra la dignidad de un/a tercero/a o terceros/as en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Esta violencia ha de ser **sistemática** o **habitual**, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave o intenso que éste pueda ser y siempre ha de referirse a hechos ya ocurridos en un plazo máximo anterior de seis meses.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

Esto incluye, entre otras conductas, el aislamiento social, apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad, medidas de ataque a la víctima y agresiones físicas o verbales. A tal efecto, se informará al personal sobre las actividades y situaciones consideradas acoso en el trabajo.

ACOSO SEXUAL.

De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Entre estas conductas cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una personal protegida.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- La persecución
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona protegida haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Estas situaciones serán investigadas conforme a esta misma normativa.

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, aunque afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo. En estos casos se dictarán medidas organizativas para eliminación de los conflictos.

Por trabajador/a se entiende a toda persona que tenga una relación laboral con esta Administración, y que este bajo su poder de dirección.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta Administración y de una empresa externa, que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de

investigación recogido en este documento. Si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Prevención de acoso laboral.

Esta Administración promoverá que todo trabajador/a de su ámbito reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

La Administración fomentará entre todos sus empleados/as la información y educación en materia de respeto a los derechos de los/as trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

De la misma forma se diseñará un plan de formación para que los/as trabajadores/as y directivos/as de esta organización sean capaces de afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan. Para ello, entre otras medidas, el presente documento se dará a conocer a todos/as los/as miembros de esta organización.

El acoso moral, en cualquiera de sus modalidades, que se realice en el seno de esta organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, y en consecuencia esta Administración pondrá en marcha las medidas correctoras que sean precisas.

Esta Administración, en consonancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario, procederá a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales que puedan darse en su ámbito.

Procedimiento de actuación ante supuestos de acoso en el trabajo.

Entendemos por **sospecha de acoso moral en el trabajo** las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que un/a miembro de esta organización está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el apartado de definiciones de este documento.

Asimismo, se entiende que existe sospecha hasta tanto en cuanto no exista una resolución en los términos previstos en el presente documento.

Se realizará una investigación si existe una sospecha de acoso moral en el trabajo, y aunque el/la trabajador/ra presuntamente acosado/a presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo, o ante los órganos judiciales competentes. Con esta investigación se pretende llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el diseño adecuado de los lugares de trabajo, el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de los/as trabajadores/as.

El procedimiento de actuación ante supuestos de acoso laboral, además de propiciar medidas preventivas al mismo, ha de desarrollarse en base a los principios de eficacia, celeridad y confidencialidad.

En este sentido se establece el procedimiento formal encaminado a esclarecer la existencia o no de acoso laboral siguiente:

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por parte del empleado supuestamente objeto de acoso laboral, en la que figurará un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto de que el empleado lo considere oportuno una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.
- b) La citada denuncia será objeto de estudio por una comisión de investigación, compuesta de dos personas: un Técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y un Delegado de Prevención, número que de considerarse necesario podrá ampliarse hasta cuatro miembros provenientes de las mismas representaciones.
- c) Corresponderá a la Dirección de Régimen Interior constituir la comisión investigadora y la designación del Técnico de Prevención y asimismo al Comité de Personal la designación del Delegado de Prevención que participará en la misma.
- d) La Comisión para la investigación de los hechos, dará audiencia a todos los actores separadamente.
- e) En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
- f) La Comisión de investigación se constatará la existencia de acoso laboral, podrá proponer al órgano correspondiente la apertura de expediente disciplinario, por la comisión de falta muy grave, grave o leve, conforme a lo establecido en la Ley de la Función Pública Vasca.

Los hechos probados por la Comisión investigadora, se incorporarán al expediente disciplinario, sin perjuicio de las pruebas complementarias, que en su caso, pudiera ordenar el Instructor del mismo.

- g) Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, el empleado denunciante, no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.
- h) De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a la Comisión de investigación de asesor externo que asesore en la toma de decisiones.

Deber de Confidencialidad

En cualquiera de las fases mencionadas en el presente documento se deberá garantizar el derecho a la queja y el anonimato de todos los que hayan participado en un procedimiento de conciliación o investigación por un posible caso de acoso en el trabajo. Asimismo, se evitará cualquier tipo de represalia.

Derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud.

La Administración adoptará las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del/la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito, así como, el apoyo psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

Disposición Final.

Las diferentes fases del procedimiento que incluyen las presentes medidas de prevención del acoso moral en el trabajo, se regirán por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Pública y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados, recusaciones, etc.

Donostia-San Sebastián, 7 de marzo de 2006.