

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN FINBA Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DETECTADOS O DENUNCIADOS

V2.04.05.2019

1. Fundamento y contenido del presente protocolo

El contenido del presente protocolo se refiere al tratamiento de las conductas tipificadas como:

- acoso sexual;
- acoso por razón de sexo; y,
- acoso moral o psicológico

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trata sobre las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

2. Alcance del presente protocolo

Como se indica en el punto siguiente, las conductas que aquí se tratan tienen implicación directa en el orden sociolaboral de la empresa, incluido el de seguridad y salud. El presente protocolo considera el asunto en este estricto ámbito sociolaboral, razón por la que la normativa examinada es, únicamente, la que corresponde al mismo.

Ahora bien, no debe olvidarse que el acoso eventualmente ocurrido en el seno de FINBA puede tener implicaciones civiles y penales, y no solamente para el acosador sino también para la propia fundación. La Dirección de FINBA debe tener presente estas posibles derivaciones a la hora de valorar y tratar un eventual incidente de acoso. En este sentido, debe saberse que el Código Penal recoge dos tipos penales específicos relacionados con el asunto, sin perjuicio de otros próximos, como los arts. 153.1, 156 ter, o 208, entre otros. Por su interés, los reproducimos a continuación.

“Artículo 173.1

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevariándose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada

actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima

(...)”.

“Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.

También debe saberse que ambos tipos penales están considerados como delitos semipúblicos (artículo 191 del Código Penal), razón por la que, ante hechos susceptibles de ser calificados como delictivos, el Ministerio Fiscal podría interponer la correspondiente querrela; de aquí la obligación de denunciar los hechos por parte de cualquier persona que tuviera constancia de los mismos. Esta denuncia podría tener su incidencia en el desarrollo práctico del protocolo que aquí se articula, en la medida en la que una actuación del ministerio público interferiría en el proceder de FINBA e, incluso, podría trasladarle determinadas responsabilidades. Lo mismo ocurriría si la denuncia se formulara directamente ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Definiciones legales: acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o psicológico

En nuestro ordenamiento jurídico social no existe una norma que aborde de manera integral todas las consecuencias de las conductas que aquí serán tratadas. Éstas afectan al orden sociolaboral de la empresa, incluido el de seguridad y salud, y, como se ha dicho, alcanza derivaciones de tipo civil e incluso penal. De la dispersión normativa se deriva una cierta complejidad técnica a la hora de analizar la amplia casuística que puede darse, lo que viene agravado por la especial sensibilidad de los bienes jurídicos protegidos: la seguridad y la salud de los trabajadores, y el buen clima sociolaboral de la fundación.

Por lo que se refiere al marco estrictamente laboral, límite del presente protocolo, las normas de referencia son:

- el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que todos los trabajadores tienen el derecho a la ocupación efectiva, a la no discriminación y a la intimidad, así como a la consideración debida a 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; y,
- el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador y establece la correlativa obligación de éste de integrar la prevención en la actividad de la fundación.

Del juego de ambos preceptos con la normativa citada anteriormente parece deducirse la diferenciación de tres tipos de conducta, tal como se señaló más arriba: el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral o psicológico en el trabajo.

3.1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La definición de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se encuentran en el artículo 7 de la ya citada Ley Orgánica 3/2007:

- “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.*

3.2. Acoso moral o psicológico

En cuanto al acoso moral o psicológico en el trabajo, la normativa sociolaboral no lo define de manera específica. Cabría acudir a la definición dada por la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que modifica el Código Penal, con la advertencia de que la misma se sitúa en el citado ámbito penal, razón por la que solo puede ser tenida en cuenta a efectos interpretativos. Dicho texto dice lo siguiente:

“Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose 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”.

Habría que descargar a esta definición de los elementos que, por su gravedad, la sitúan en el repetido ámbito penal. De esta forma, recurriendo a otros documentos de especialistas sobre el asunto, y particularmente a la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, puede decirse que el acoso laboral consiste en la violencia psicológica intensa, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Este tipo de hostigamiento se basa en la relación asimétrica de poder entre las partes, que no necesariamente procede de la jerarquía dentro de la organización o fundación, sino que puede ser debida a otro tipo de causas como, por ejemplo, la de cierto liderazgo personal del acosador sobre el entorno del acosado. De aquí que convenga analizar la tipología, tal como la describen los especialistas en la materia.

3.2.1 Acoso laboral ascendente

Un trabajador de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

Este tipo de acoso se explica fundamentalmente por la dificultad por parte de los subordinados de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior. El origen puede deberse al nombramiento de un superior o directivo que no es del agrado de los trabajadores, o, en algunas otras ocasiones, como reacción frente a un jefe que, a juicio de aquéllos, es autoritario, arrogante, caprichoso o parcial en sus decisiones.

Es el tipo de acoso laboral menos frecuente, y ocurre entre el 2,5 y el 9 % de los casos, según la doctrina.

3.2.2 Acoso laboral descendente

En el acoso descendente, el superior hostiga a un subordinado con la finalidad de aislarle y de reducir la influencia que pudiera ejercer sobre su entorno.

Puede tratarse de un jefe que realiza conductas de acoso por miedo a perder el control o puede obedecer a la necesidad de aquél de, a su vez, obedecer a un superior.

Es el tipo de acoso más frecuente; oscila entre el 47 y el 75 % de los casos.

3.2.3 Acoso laboral horizontal

Un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico; por ejemplo, para forzar a conformarse con determinadas normas, por enemistad personal, para atacar a la persona más débil o con defectos físicos, por diferencias con respecto a la víctima, por aburrimiento o por falta de trabajo. También se ha explicado este tipo de acoso aludiendo a la dificultad de las personas de tolerar la diferencia, lo que supone que la persona diferente se vea atacada. En ocasiones, el acoso se debe a sentimientos de envidia de los compañeros por alguna cualidad positiva que posee el agredido.

El acoso horizontal ocurre entre el 20 y el 44 % de los casos.

4. Consecuencias del acoso en la salud de los trabajadores.

Con carácter general, a nivel psicológico, la sintomatología generada por el acoso puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre la persona afectada es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado, continuo y de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales, como sentimientos de fracaso, frustración, baja autoestima o apatía. La persona también puede verse afectada por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas de concentración y de atención. Estos trastornos pueden dar lugar al desarrollo de comportamientos sustitutivos tales como el consumo de drogas, derivando en adicciones de todo tipo que, además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

También existen consecuencias negativas para la organización del trabajo. Es un hecho probado que este tipo de problemas afecta al desarrollo del quehacer diario, produciendo una disminución en la cantidad y en la calidad del trabajo realizado por la persona afectada, entorpeciendo o imposibilitando el trabajo de grupo, generando problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Asimismo, algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

Por lo que se refiere al acoso de carácter sexual, éste produce reacciones relacionadas con el estrés (problemas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, impotencia, cólera, aversión general, baja autoestima, etcétera). Igualmente se traslada a

síntomas externos: trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, etc.

Por supuesto, el acoso de carácter sexual también repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar determinadas tareas e incluso provoca el abandono del puesto de trabajo por parte de las personas acosadas. Se incrementa el absentismo, con el consiguiente incremento de costes, así como menos productividad, motivación y calidad en el trabajo.

5. Procedimiento

5.1. Inicio

El procedimiento se iniciará de oficio por el Director, o por la Comisión Mixta que se dirá, cuando reciba un escrito de denuncia (ver Anexo) dirigido a cualquiera de estos (si el Director estuviera implicado en el caso, también podría dirigirse al Presidente de FINBA), firmado por la persona supuestamente acosada, o por el Jefe inmediato de ésta, o por un miembro del Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera.

Además, el trabajador de FINBA que tuviera conocimiento directo de una situación de acoso deberá ponerlo en conocimiento de cualquiera de las personas citadas anteriormente, quien formulará por escrito la denuncia pertinente.

En el plazo de 48 horas de recibida la denuncia, la Comisión Mixta, bien convocada por el Director, bien por su propia iniciativa, deberá reunirse para realizar una primera evaluación de urgencia del caso en orden a proponer al Director las medidas preventivas o cautelares que eventualmente pudieran ser necesarias, con aplicación estricta de los criterios que, con carácter general, han de seguirse (Punto 6 del presente protocolo); en especial, en lo que se refiere a garantías del procedimiento. En esta primera instancia, el Director actuará con la debida diligencia, realizando con discreción aquellos actos encaminados a interrumpir los plazos de prescripción de las posibles infracciones del orden laboral que se hubieran producido.

Sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas o cautelares necesarias, la Comisión Mixta comenzará sus trabajos con la mayor urgencia posible.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión serán realizadas recurriendo para ello a los medios de comunicación que permitan agilizar el procedimiento (teléfono, intranet de FINBA, encuentro personal).

5.2. Indagación y valoración inicial

La Comisión estudiará el caso planteado, velando por conocer la verdad de los hechos a través de las actuaciones que crea más convenientes (pruebas documentales, testimonios, entrevistas con los afectados, etc.). En las entrevistas con los afectados podrá estar presente, si así lo solicitan expresamente éstos, un acompañante de su elección.

En atención a la naturaleza o gravedad del caso, la Comisión comunicará la incidencia al Servicio de Prevención, que actuará solamente en calidad de asesor en aquellos temas de carácter técnico que se requiera.

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 testigos si los hubiere u otro personal de interés.

Se levantará acta de todas las reuniones de investigación, siendo firmada en el acto por todos los presentes, incluidas las personas no pertenecientes a la Comisión que hubieran asistido a dichas reuniones.

Este informe de valoración inicial deberá ser emitido en un plazo máximo de diez días laborables desde que se hubiera recibido la denuncia.

5.3. Fin del procedimiento seguido por la Comisión

El procedimiento de la Comisión termina con un Informe de Valoración del incidente, el cual debe concluir con alguna o algunas de las siguientes actuaciones:

5.3.1. Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante, salvo que de oficio procediera continuar la investigación, habida cuenta de su trascendencia en la salud del acosado o en el orden sociolaboral de FINBA.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

5.3.2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta de la del acoso y tipificada en la normativa existente, se procederá con arreglo a ésta. En este sentido, será preciso analizar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece una tipología amplia de conductas susceptibles de ser calificadas como faltas leves, graves y muy graves.

5.3.3. Si se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal o que genere riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un mediador admitido por las partes.
- Si se trata de otro supuesto que genere riesgo psicosocial: proponer la aplicación de las medidas correctoras pertinentes.

5.3.4. Si se hubiera detectado hechos comprobados de acoso, se propondrá a la Dirección la incoación del correspondiente expediente disciplinario frente al acosador. También podrá recurrirse al amparo de la Inspección de Trabajo. Hay que tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la fundación son considerados incumplimientos contractuales que habilitan a la fundación para imponer el despido disciplinario.

5.3.5. Si de los hechos comprobados se derivara la responsabilidad penal del supuesto acosador, se denunciarán ante el Ministerio Fiscal.

5.3.6. Si, igualmente, se apreciaran riesgos de responsabilidad civil para FINBA, se propondrá a la Dirección la adopción de las medidas cautelares pertinentes, en orden a preservar su indemnidad.

5.4. Comisión Mixta de Actuación ante denuncias por acoso

En el seno de FINBA se constituye una Comisión Mixta de Actuación ante denuncias por acoso, que estará formada por dos personas nombradas por el Director y otras dos elegidas por los trabajadores.

Estará presidida por una de las personas nombradas por el Director, sin voto dirimente. En caso de ausencia, lo sustituirá una de las personas nombradas por los trabajadores. Su función será la de convocar las reuniones y velar por el impulso de sus actuaciones.

La Comisión Mixta contará con un Secretario de Actas. Habrá de ser uno de los representantes de los trabajadores.

La Comisión Mixta se reunirá con motivo de una denuncia, y, en cualquier momento, a petición motivada de cualquiera de sus miembros.

Si se considerara pertinente, la Comisión Mixta podrá aprobar un protocolo de desarrollo de sus actuaciones, en función de la experiencia adquirida, así como proponer a la Dirección la implementación de acciones informativas, formativas y de participación diversa a favor de toda la plantilla de FINBA. Al mismo tiempo, la Comisión Mixta deberá mantenerse al día en cuanto a toda clase de novedades normativas, jurisprudenciales y de experiencias de terceros, en orden a crear un corpus documental, bajo la custodia de Secretario, que sirva para asentar y promover la cultura de la colaboración entre todas las personas de la plantilla, creando un clima laboral apropiado, en el que las conductas de acoso resulten erradicadas.

La composición de la Comisión Mixta tendrá una duración de tres años, sin perjuicio de que pueda renovarse total o parcialmente y por el mismo periodo de manera indefinida.

Los miembros de la Comisión Mixta recibirán formación específica en mediación e intervención de conflictos relacionados con el acoso.

6. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

La Comisión Mixta y cada uno de sus miembros deben actuar conforme a los siguientes criterios:

6.1. Generales

- Se deberá informar a las partes implicadas acerca de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del procedimiento. En atención a la naturaleza o gravedad de los hechos, podrá informarse al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera, o al Servicio de Prevención, preservando la intimidad de las personas.
- Las personas afectadas por un expediente por acoso formalmente abierto por la Comisión tienen derecho a obtener respuesta efectiva y por escrito de FINBA.
- La aplicación del presente protocolo es independiente de las acciones civiles o penales que correspondan a la persona acosada.

6.2. Garantías del procedimiento

La Comisión Mixta deberá ajustarse a los siguientes principios:

- Respeto y protección de las personas, procediendo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia.
- Confidencialidad y reserva de las actuaciones, no divulgando ni transmitiendo información sobre el contenido de las mismas, salvo a las personas implicadas en el procedimiento.
- Diligencia en la investigación de los hechos y en la resolución del expediente, evitando cualquier demora injustificada.

- Contradicción, garantizando una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas, si el acoso hubiera repercutido en un menoscabo de sus condiciones laborales, restableciendo éstas en la medida de lo posible, atendiendo a los condicionantes organizativos de FINBA.
- Protección de la salud de las personas afectadas, tomando las medidas que en tal sentido sean pertinentes, durante y tras la fase del procedimiento, tanto dentro como fuera del marco del puesto de trabajo.
- Prohibición de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que hayan obrado de buena fe.

7. Referencia a las empresas subcontratadas por FINBA que comparten su centro de trabajo

En atención a las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las empresas contratadas por FINBA para prestar sus servicios en centros de trabajo de su propiedad o uso, así como los trabajadores de éstas, serán informadas de la existencia del presente protocolo. Al mismo tiempo, dichas empresas informarán a FINBA de sus propios protocolos, si los tuvieran.

Si se produjera un supuesto de acoso que afecte a uno de los trabajadores de la empresa subcontratada, ésta adoptará las medidas preventivas y de corrección que correspondan con arreglo a su propio protocolo cuando el acosador fuera de su plantilla, informando a FINBA en todo caso.

FINBA y la empresa contratada articularán un procedimiento común para el supuesto de que las personas implicadas en un supuesto de acoso pertenecieran a las plantillas de ambas entidades. Dicho procedimiento atenderá a las peculiaridades de los respectivos protocolos. En todo caso, se respetarán estrictamente los principios recogidos en el Punto 6 de este protocolo.

8. Medidas de evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral, así como de sensibilización y formación

FINBA integrará de forma sistemática, en la evaluación de sus riesgos laborales, la posibilidad del acoso en el orden sociolaboral, adoptando las medidas preventivas que resulten necesarias en función de dicho análisis.

Igualmente, en ese mismo marco, integrará las acciones de sensibilización y de formación que se consideren pertinentes.

Para el acometimiento de estos trabajos, FINBA recurrirá al apoyo de su servicio de prevención.

**ANEXO
MODELO DE DENUNCIA**

SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO			
DENUNCIANTE			
NOMBRE COMPLETO			
En calidad de	<input type="checkbox"/> Director	<input type="checkbox"/> Afectado/a	
	<input type="checkbox"/> Jefe inmediato del afectado/a	<input type="checkbox"/> Miembro Comité S. y S.	
Por iniciativa de	<input type="checkbox"/> El propio denunciante		<input type="checkbox"/> Tercera persona
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/> Moral / Psicológico	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
NOMBRE COMPLETO			
ÁREA / DPTO.			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
<input type="checkbox"/>	Sí. Especificar:	<input type="checkbox"/>	No

Solicito el inicio del protocolo de actuación, en, a ... de
de

(firma del denunciante)

AL DIRECTOR (O, EN SU CASO, AL PRESIDENTE DE FINBA) O A LA COMISIÓN MIXTA DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR ACOSO