

# FEDERACIÓN DE SERVICIOS



## GUÍA PARA LOS DELEGAD@S DE PREVENCIÓN ACOSO PSICOLÓGICO



Avenida de América, 25 - 28002 Madrid  
 ☎ : 915897849 Fax: 915897843  
 E-mail: slaboral-fes@madrid.ugt.org

## ÍNDICE

Introducción .....	5
Qué Es El Acoso Psicológico-Mobbing .....	8
<b>Los Comportamientos Hostiles .....</b>	<b>10</b>
Características Más Frecuentes Del Acosador.....	13
Fases Del Acoso Psicológico .....	17
Otras Consecuencias Del Acoso Psicológico .....	23
Como Actuar Ante Una .....	26
Situación De Acoso .....	26
PrevenCIÓN Y Propuestas Sindicales .....	30
1.4 PROPUESTA DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO .....	32
<b>Anexo 1.....</b>	<b>37</b>
PROPUESTA DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE PREVENCIÓN.....	37
Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO.....	37
<b>Anexo 2.....</b>	<b>63</b>
INICIATIVAS POLITICAS EN ESPAÑA PARA ATAJAR EL ACOSO .....	63
<b>Anexo 3.....</b>	<b>65</b>
CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO.....	65
<b>Anexo 4.....</b>	<b>69</b>
CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL ACOSO PSICOLÓGICO (MOBING) LIPT .....	69
(LEYMANN INVENTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION) .....	69
<b>Anexo 5.....</b>	<b>74</b>
MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	74

<b>Anexo 6</b> .....	<b>76</b>
ARMAS LEGALES PARA FUNDAMENTAR UNA DEMANDA.....	76
<b>Anexo 7</b> .....	<b>79</b>
JURISPRUDENCIA SOBRE MOBBING DE LOS.....	79
TRIBUNALES DE JUSTICA.....	79
<b>Bibliografía</b> .....	<b>83</b>

No puede ponerse en duda la influencia, como mínimo mediática, que están teniendo, el Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo y el Burnout o Desgaste profesional, en estos últimos años.

Precisamente por ello ha surgido la demanda hacia la Administración, por parte de nuestro Sindicato, de una intervención más clara y ajustada para estos, no tan “nuevos”, problemas sociales.

Desde FeS-UGT-Madrid hemos elaborado esta Guía con el propósito de poner en manos de los delegados y delegadas de prevención una herramienta de trabajo que sirva para conocer mejor la realidad y así mejorar con nuestra actuación sindical la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Algo quiero resaltar con relación a los contenidos, y es, la propuesta de Acuerdo Colectivo sobre Prevención y Soluciones de Reclamación en materia de Acoso (Anexo 1), como herramienta práctica de negociación en la empresa, de carácter preventivo en este tipo de situaciones.

Confiamos que esta Guía práctica os sea de gran utilidad en vuestra labor diaria, en la defensa de los intereses y mejora de la calidad de vida de los trabajadores, quedando como siempre a vuestra disposición.

Por último, agradecer a los compañeros: Ramiro García (Gabinete de Salud Laboral Federal), Agustín Nieto (SCH), Carlos Ruiz (BBVA), Pedro Vázquez (Coordinador ATC-Madrid) y Mabel Díaz (Gabinete Confederal), por el trabajo desarrollado compartiendo los objetivos que desde FeS-UGT-Madrid defendemos.

**José Miguel Villa Antoñana**  
**Secretario General de FeS-Madrid**

## INTRODUCCIÓN

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la protección de su salud y de su integridad, se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos e implica trabajar con seguridad y sin riesgos.

**En nuestro país, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) “tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz en prevención de los Riesgos Laborales”.**

La publicación de esta Ley y su posterior desarrollo normativo ha supuesto un claro avance sobre la situación legislativa previa configurando un marco jurídico que exige el desarrollo de unas prácticas y actuaciones que, sin duda, contribuirán a mejorar la situación.

Sin embargo, las estadísticas muestran que, incluso en las sociedades más avanzadas, ese derecho dista de estar garantizado.

Las cifras que reflejan los accidentes laborales, bajas por enfermedad laboral, e incapacidades laborales, reflejan las precarias condiciones de trabajo, siendo la promoción de la salud, una aspiración, más que una realidad.

De todos modos, las cifras sobre accidentes laborales muestran que queda un largo camino por recorrer, como se demuestra tanto en la tercera como en la cuarta “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo”, publicadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en los años 1.999 y 2.001, en las que se refleja el incumplimiento empresarial de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si tomamos en consideración el concepto de “salud”, como es definido por los distintos organismos internacionales (OMS, OIT,...), es ineludible incluir en él los componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano, y por ello, al plantear las garantías de salud y de integridad personal en el trabajo, hay que tomar en consideración los aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas.

En esta Guía tratamos uno de los factores psicosociales que por su actualidad, frecuencia y consecuencias más nos preocupan: **el acoso psicológico.**

Pretendemos con ella hacer una descripción sencilla de este proceso para facilitar su identificación, proponiendo fórmulas preventivas que eviten o minimicen sus efectos en la salud de los trabajadores y en las relaciones laborales.





## QUÉ ES EL ACOSO PSICOLÓGICO-MOBBING

El término Mobbing viene del verbo inglés “To mob” que significa: **atacar, atropellar**, término que ha sido traducido al español como **“Psicoterror Laboral u Hostigamiento Psicológico en el trabajo”**.

Tema de actualidad y de debate, relativamente reciente, aunque se trata de una realidad bien conocida, que no necesita de muchas explicaciones.

En el fondo, se trata de prácticas antiguas, y muy comunes, generalizadas en las relaciones laborales de las empresas, si bien tiempo atrás, aún no se les había dado la definición actual de Acoso Psicológico - Mobbing.

Aunque todos sepamos de qué estamos hablando, la necesidad de una definición técnica y precisa de esta conducta (como ya han hecho otros países de nuestro entorno), es imprescindible para poder delimitar y aplicar un tratamiento jurídico adecuado.

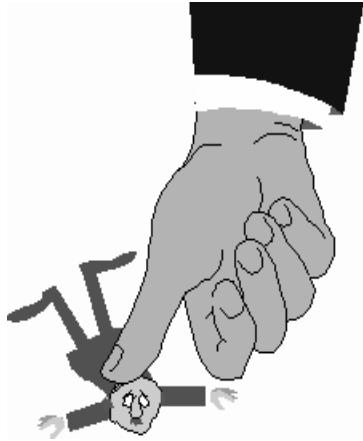
Han sido varios los autores e instituciones que han estudiado el acoso psicológico en el trabajo, dando lugar a una serie de definiciones que podíamos resumir en:

***“El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que atentan contra su integridad física y psíquica, buscando su aniquilación o destrucción psicológica, poniendo en peligro su empleo y degradando el clima laboral”***.

**La Unión Europea**, definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, el 14 de mayo de 2001, como ***“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado, es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío”***.

Por lo tanto, nos encontramos ante un tipo de agresión extremadamente *sutil*, en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto, “*la anulación de la víctima*”.

Se han descrito **tres tipos de acoso psicológico** en el ámbito laboral, según hacia quien vaya dirigida la acción, a saber:



- **Ascendente** (dirigida hacia superiores jerárquicos).
- **Horizontal** (entre compañeros), y
- **Descendente** (dirigida hacia inferiores en la jerarquía), siendo quizá éste el más frecuente, ya que es ejercido por quien ostenta el poder hacia otro, en un lugar inferior en jerarquía.

## LOS COMPORTAMIENTOS HOSTILES

El Profesor Leymann, estableció 45 acciones hostiles del acosador o acosadores hacia la víctima, que recopiló tras realizar más de 300 estudios de casos. Otros psicólogos, como el Profesor D. José Luis González Rivera, elevan el número de acciones hasta las 60.

También el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha elaborado una Nota Técnica de Prevención (NTP - 476, 1998) de carácter eminentemente técnico-formativo.

A continuación, de forma no exhaustiva, se relatan algunas de estas acciones:

### Ataques a la víctima con medidas organizacionales



- El superior restringe a la persona la posibilidad de hablar
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar cualquier toma de decisión
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas rutinarias, degradantes, o por debajo de sus capacidades

- Retener o manipular información vital para su trabajo
- Extender por la empresa rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad
- Ejercer un control exhaustivo de todas las tareas que realiza para posteriormente descalificar su trabajo
- Bajarle el sueldo, etc.

#### **Ataques a las relaciones sociales de la víctima**

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos o posponiendo constantemente su recepción
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de no comunicarse directamente con ella
- Ignorar a la víctima como si no existiera

#### **Ataques a la vida privada de la víctima**

- Críticas a la vida privada de la víctima
- Hacer parecer estúpida a la víctima
- Dar a entender que la víctima tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de la víctima
- Invadir la privacidad de la víctima interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y religiosas
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima

#### **Agresiones**



- Gritar o insultar
- Amenazas verbales

Las acciones citadas son tan solo un pequeño ejemplo de las muchas que los acosadores pueden emplear contra sus víctimas y que haría interminable este capítulo.

## CARACTERÍSTICAS MÁS FRECUENTES DEL ACOSADOR

Uno de los aspectos más difíciles que presenta el acoso psicológico, es la identificación del acosador, ya que no actúa solo y dispone de cómplices o colaboradores. Por ello, numerosos expertos han estudiado los rasgos patológicos y de personalidad más significativos que caracterizan en general a un agresor en el lugar del trabajo.

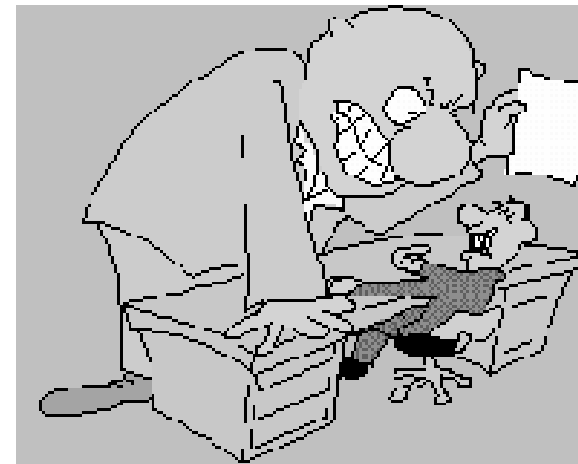
- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder
- Se considera especial y único
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado
- Piensa que se le debe todo
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes
- Miente compulsivamente
- Tiene capacidad de manipulación y distorsión
- Falta de juicio y de criterio personal
- Somete y subordina a los demás en sus relaciones
- Autoritarismo
- Incapacidad de trabajar en equipo

Se podría decir, que son personas inseguras, que se esconden en la situación de poder que implica su cargo y por ello se permiten realizar actos que cara a cara o en otra circunstancia de trabajo no serían capaces de realizarlos; que tienen la fantasía de que un subordinado le puede arrebatar su puesto y que transforman su inseguridad profesional en un estado de “auto-defensa”.

Carecen de escrúpulos para hacer el “trabajo sucio” que consideran necesario para ganarse la simpatía y confianza de su jefe,

respondiendo así a los “peligros” que su fantasía les proporciona con respecto al entorno laboral. Son, en definitiva, los que no dudan en destrozarse a alguien a cambio de afianzarse ellos.

Son, en muchos casos, seres enfermos y peligrosos por su narcisismo despiadado y por su facilidad para el abuso de poder. En muchos de estos casos se podría afirmar que **“La incompetencia profesional es sustituida por el hostigamiento laboral, en definitiva, por el régimen del terror”**



## LAS VÍCTIMAS



No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo.

**Esto quiere decir que cualquier persona, en cualquier momento puede ser víctima.**

Las víctimas del acoso psicológico pueden pertenecer a colectivos como el de: mujeres embarazadas, profesionales altamente cualificados, jóvenes, trabajadores con contratos temporales, trabajadores mayores de 50 años, etc. No existe por tanto, ningún prototipo de víctima aunque, en general, el denominador común es que se trata de buenos trabajadores y que en muchos casos son calificados como brillantes.

## LA EMPRESA

El escenario en que se desarrolla el acoso psicológico suele caracterizarse por una mala organización del trabajo y por la falta de métodos eficaces de control democrático y de resolución de conflictos.

El acoso psicológico es un mal que parte de la propia organización de la empresa, bien porque actúa con permisividad o bien porque lo promueve, aunque el empresario tienda a negar su existencia, derivándolo a la esfera de la relación personal de los individuos como si se tratara de problemas personales en los que la empresa no puede intervenir. Sin embargo, los casos de acoso psicológico perjudican a toda la empresa en su conjunto, tanto en las primeras fases como en las más tardías en las que el caso es “vox populi”.

En la sociedad actual, tan competitiva, vale todo y no en todas las ocasiones se ponen límites entre lo incorrecto y lo correcto. Por parte de las empresas se tiende a negar el acoso mediante algunas justificaciones, en donde la racionalidad brilla por su ausencia, argumentando entre otras:

- La naturaleza conflictiva del ser humano
- Demanda de la madurez de los trabajadores para que ellos resuelvan sus conflictos
- Minimizar las agresiones considerándolas como bromas, bufonadas, guasas, etc.
- Admitir como política de empresa la del “palo y la zanahoria”

Como se puede observar ponen de manifiesto la complicidad en algunos casos y la dejadez en otros, dejando de lado el reconocimiento y resolución del conflicto.

## FASES DEL ACOSO PSICOLÓGICO

### **Fase I: Aparece como un conflicto**

Se presenta como un altercado puntual entre los implicados en el suceso, elevándose el grado de perversión en posteriores acontecimientos.

La banalización del mal que se produce en el mundo del trabajo, conduce al individualismo y a sufrir en silencio, por miedo al despido, la aceptación de situaciones insospechadas.

### **Fase II: el Acoso Psicológico se instala**

De esa “bronca”, “desencuentro” o “discrepancia” puntual, pasan a instalarse de manera repetitiva algunas o todas las agresiones que hemos descrito anteriormente (ver: Los comportamientos hostiles), degenerando en una persecución sistemática.

Todos los conflictos que degeneran en acoso psicológico ocurren, porque se toleran, porque nadie interviene para evitarlos o pararlos y porque se escudan en que es un problema personal.

Como dice Christopher Dejours en su libro “Travail, usure mentale”, “si el acoso conduce hoy más que nunca a graves problemas psicopatológicos en las víctimas, no es porque la técnica de acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es más bien la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros y la profunda transformación del sentido de la justicia en el mundo del trabajo”.

Hay que tener en cuenta que todo acoso psicológico se puede bloquear. Sólo se necesita que alguien, con cierto poder, esté realmente interesado, y que se enfrente al problema. La víctima sola no podrá hacer frente y su equilibrio se irá poco a poco deteriorando, apareciendo síntomas de estrés y angustia.

### **Fase III: Conocimiento por la dirección de la empresa**

Cuando la situación es conocida por la dirección de la empresa, (en concreto por la Dirección de Recursos Humanos, Jefe de Personal, etc.) esta se aborda desde la perspectiva del acosador, enjuiciando las actitudes de la víctima, que irremediablemente han sufrido modificaciones debido a la presión y manipulación ejercida por el agresor, como la falta de asistencia al trabajo, cambios en su comportamiento anímico, baja de su rendimiento laboral, etc. sin entrar en la raíz del problema favoreciendo la posición del agresor frente a la víctima, y con ello preservando al agresor y las futuras situaciones de acoso psicológico en el ámbito de la empresa.

### **Fase IV: Resultado final**

En las dos últimas fases, el trabajador se encuentra impotente y acaba excluido del trabajo, en varias modalidades:

- a) Puesto en cuarentena, en el armario, aislado; se le continúa pagando el salario pero no se le deja trabajar. La víctima puede pasar sus 8 horas de trabajo en un despacho vacío, aislado, sin teléfono, sin ventanas... Este aislamiento compromete siempre el equilibrio mental y pone en juego su personalidad, pudiendo derivar hacia conductas cínicas o de odio a los demás.
- b) Traslados sucesivos, que suelen realizarse sin su autorización y que suponen una agresión complementaria.
- c) Baja laboral (IT); aunque a veces sea necesaria para recobrar la salud, tiene consecuencias negativas para su trabajo. Al principio, en las primeras fases, las bajas son cortas, lo suficiente para reducir el estrés y recuperar fuerzas, pero en la fase de exclusión, la baja es de muy larga duración, de meses e incluso años, lo que implica una pérdida de competencia profesional y además no es una solución definitiva; muchas veces es una pausa hacia la total exclusión del trabajo.

- d) Invalidez, despido o baja voluntaria. Estas 3 maneras de acabar el Acoso suelen ser poco satisfactorias para la víctima que a veces entra en una depresión profunda que le puede llevar al suicidio.

La viñeta que ponemos a continuación, podría representar una clara muestra de la fase final del acoso, cuando la víctima, harta de tanta presión, se rinde y acepta una **¿negociación voluntaria?** para salir de la empresa, que en definitiva era el fin perseguido por el empresario desde el inicio del Acoso.



## CONSECUENCIAS QUE GENERA EL ACOSO PSICOLÓGICO

### ¡¡Más de mil millones en gastos sanitarios!!

Según cálculos de la Dra. Carmen Sánchez Carazo, impulsora de la primera Asociación contra el Acoso Moral o Psicológico en el Trabajo, *el gasto sanitario por medicación y atención a estos pacientes ha sobrepasado los 1.000 millones de pesetas el pasado año, sobre todo para personas con sintomatología depresiva.*

Otros datos de interés son los que se deducen de la Encuesta llevada a cabo por la Universidad de Alcalá de Henares "Violencia en el entorno laboral", dirigida por el Profesor Iñaki Piñuel y Zabala y denominada Barómetro Cisneros II, realizada sobre 2.410 encuestados, con un error muestra del 2,04% y el intervalo de confianza del 95,5%, puso en evidencia los siguientes datos:

- El Número de trabajadores maltratados verbal o modalmente en toda su experiencia laboral lo cifra en más del **16% de la población activa española (2,38 millones de trabajadores).**
- La incidencia del Mobbing en España es, que **1 de cada 3 trabajadores en activo manifiestan haber sido víctimas de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.**
- Duración del Acoso Psicológico: **Un 70% de los afectados manifiestan ser víctimas del Mobbing desde hace unos 2 años.**
- **Un 45% de los trabajadores manifiestan haber presenciado en su entorno laboral comportamientos de Mobbing.**
- **Las víctimas dicen ser mayoritariamente hostigadas por sus Jefes en un 82,13% de los casos y por compañeros de trabajo en un 15,46%.**

- *Las víctimas de Acoso Psicológico o Mobbing presentan mayor sintomatología de estrés postraumático (el provocado por atentados, catástrofes, violaciones), cansancio emocional y síndrome depresivo, de hecho doblan en las escalas de depresión a las personas no acosadas.*
- *Las víctimas presentan un 70% más de absentismo en los últimos años que las no víctimas.*
- *El Mobbing afecta, tanto a hombres como a mujeres pero existe mayor riesgo en el grupo femenino.*
- *El objetivo son los jóvenes menores de 30 años, suponiendo el 64% de los encuestados, en situación de precariedad laboral, ya que ésta favorece el Mobbing.*
- *Por tipos de contrato, la mayor incidencia se da entre trabajadores eventuales o temporales que en fijos.*
- *Sólo en 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador (18,02%) ya que en la mayoría de los casos los testigos responden con indiferencia en un 21,20% de los casos.*

***Según la Asociación de Abogados Laboralistas, actualmente en la Comunidad de Madrid existen más de 50.000 trabajadores que están siendo sometidos a acoso moral en sus respectivos puestos de trabajo, según datos recogidos por el Servicio Regional de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en función de las reclamaciones recibidas por este organismo.***

***En España, si aceptamos la estimación del Profesor Iñaki Piñuel, de 1.500.000 casos de acoso laboral, tendríamos que el 10% de sus incapacidades costarían a los ciudadanos ¡¡más de 23 billones de las antiguas pesetas!!.***

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dice en su informe “violencia y trabajo”:

***Que los efectos del Acoso Psicológico erosionan la actividad de la empresa, aumentan el gasto económico dedicado a bajas laborales (incapacidades), y potencian el llamado “presentismo” (ese empleado que está pero que no está realmente centrado en su tarea, que acude a su puesto de trabajo sin motivación alguna).***



# OTRAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO

## Para el trabajador afectado

### A nivel psíquico

- Cuadros depresivos graves
- Sentimiento de fracaso
- Impotencia y pérdida de apetito sexual
- Frustración
- Apatía
- Ansiedad
- Pérdida de la autoestima
- Dificultad de concentración y alteraciones del sueño
- Suicidio en ocasiones

### A nivel físico

Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde contracturas musculares y dolores tensionales hasta trastornos funcionales y orgánicos de mayor trascendencia.



### A nivel social

Es posible que estos individuos lleguen a ser susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Se pueden presentar los sentimientos de ira, rencor y deseos de venganza contra los agresores, que en nada van a beneficiar en el futuro para la recuperación de la víctima.

En general pueden decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

La salud del individuo se verá más afectada cuanto menor apoyo efectivo encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...) tanto en el ámbito laboral como en el extra-laboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encuentran el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de Acoso Psicológico sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación de empleo en la economía actual y, de otro lado, a que a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

### Para la organización del trabajo

**Sobre el rendimiento.**- Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así se producirá una disminución de

la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza del trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

**Sobre el clima social.**- Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

**Sobre la siniestralidad.**- Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios...).

### **Para el núcleo familiar**

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psíquico.

### **Para la Comunidad**

Según los estudios de Leymann sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

## **COMO ACTUAR ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO**

Según la fase en que se encuentre la víctima se puede considerar que la actuación es preventiva o no, porque en muchos casos se actúa tarde y la víctima ya está en franco deterioro físico y psíquico o en tratamiento médico. En cualquier caso es necesario acudir a los profesionales que puedan evaluar el estado de salud de la víctima y actuar en consecuencia.

Cuando una persona detecte que está siendo víctima de acoso o algún compañero observe que otro está pasando por esta situación, recomendamos llevar a cabo los siguientes pasos que pueden realizarse de forma secuencial o simultáneamente:

### **1.- En la Empresa**

1.1. De forma inmediata ponerlo en conocimiento de la Sección Sindical de UGT, de los Delegados de Prevención o del Comité de Seguridad y Salud y, en el supuesto de no existir éstos, de los representantes de los trabajadores. Los representantes sindicales junto con el afectado deben acordar los pasos que van a dar en los distintos ámbitos de actuación.

1.2 Iniciar un **proceso de investigación de la situación**. El médico de los Servicios de Prevención y los Delegados de Prevención tienen como principal función la de buscar las causas del acoso (organización del trabajo, tipo de puesto o tareas, relaciones interpersonales entre compañeros o de jerarquía, etc.). Se deberán buscar soluciones como cambio de puesto trabajo, que a lo mejor, para no estigmatizar y culpabilizar a la persona afectada, el cambio podría proponerse para el agresor.

1.3 Valorar, según los resultados de la investigación y la situación del afectado, la conveniencia de ponerlo en conocimiento de la

empresa, por escrito, y con acuse de recibo, para tratar de que, por la vía del diálogo y la prevención, se tomen las medidas oportunas para darle una solución al problema. La redacción de este escrito es recomendable que sea hecha por un profesional del derecho.

Solo en el caso de no estar implicado en una situación de presunto acoso, para que sea eficaz la intervención del Servicio de Prevención, hay que contar con la Dirección de Recursos Humanos, figura clave que podría ayudar a resolver definitivamente esta situación. El Servicio de Prevención únicamente puede asesorar y recomendar procedimientos, mientras que el Director de Recursos Humanos tiene el poder, si es preciso, de reorganizar el servicio o incluso, si ha habido una agresión manifiesta o falta de respeto, no debería dudar en usar la sanción. Con ello la víctima se sentiría reparada y la fase de curación se acortaría; no quedarían secuelas y además sería disuasorio para otros posibles agresores.

## **2.- En las instituciones sanitarias**

El Médico General de la Seguridad Social y los profesionales más familiarizados con estos procesos como el Psicólogo y el Psiquiatra, son los que deben valorar si la víctima necesita un tratamiento y de qué tipo, así como si debe alejarse del trabajo para recuperarse. También es oportuno acudir al Médico de la Mutua y solicitar la valoración del estado de salud del afectado. Si la Mutua no da la baja por contingencias profesionales, el interesado deberá hacer una reclamación previa ante dicha Mutua, y tramitar una queja ante la Comisión de Control y Seguimiento de las Mutuas, presentando escrito de solicitud de calificación como accidente de trabajo del hecho causante de la incapacidad temporal ante el INSS, aportando el informe del facultativo de la Mutua que le atendió, informe del médico de cabecera y/o especialista que esté tratando las secuelas físico-psíquicas, etc.

**Si por la vía del diálogo no encontramos respuesta:**

## **3.- Ante la Autoridad Laboral o Judicial**

Valorar la necesidad de denunciar ante la Inspección Provincial de trabajo y Seguridad Social el incumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, cuando dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores o acudir al Juzgado de lo social, como último recurso.

## **4.- En relación con el afectado**

4.1. En el **proceso de investigación** de la situación hay una serie de hechos que, por una parte, constatan la situación de acoso de un trabajador y, por otra, implican la presencia de testigos que suelen permanecer mudos si no existe algún mecanismo de expresión para estos casos.

En general, es frecuente encontrar situaciones en las que la víctima no tiene una personalidad conflictiva, siendo aceptado por sus compañeros y en muchos casos reconocido por su valía personal, profesional y/o sindical, lo que le convierte a los ojos del acosador en un “objetivo”, que aunque el proceso de acoso comience de forma silenciosa, el acosador necesita utilizar tarde o temprano “cómplices” que transmitan órdenes o mensajes que repercutan negativamente en la víctima y que necesariamente van dirigidos a otros receptores. Además, el proceso de acoso, continuo o intermitente, conduce casi siempre a la enfermedad de la víctima y a su deterioro profesional y laboral, progresivo y objetivo.

Las consecuencias del acoso se pueden constatar con testigos y con pruebas documentales en las que se comprueba la disminución del salario, el cese implícito o explícito de funciones, el aislamiento físico y los traslados que son hechos que deterioran la situación de la víctima.

Los objetivos en esta fase son, identificar el acoso, las personas que participan, y los medios que utilizan; registrar y documentar las agresiones y reforzar a la víctima para que sea consciente de la situación.

4.2. En la mayoría de los casos la víctima requiere, además del tratamiento médico, el **apoyo del psicólogo** del trabajo (si es que existe), con el fin de que aporte posibles soluciones laborales y colectivas al problema al tiempo que le proporciona ayuda individual. En este sentido es importante la búsqueda de estrategias de afrontamiento, analizando y activando los factores que permiten resistir durante un tiempo los ataques del acoso psicológico:

- a) Una buena constitución física y mental
- b) Confianza en sí mismo
- c) La consideración del entorno
- d) El apoyo social
- e) La estabilidad económica
- f) El margen de maniobra
- g) La capacidad de moverse en el entorno social

Es evidente que estos, y otros factores, no dependen exclusivamente del afectado y que la mayoría de ellos también tienen que ver con las reacciones y actitudes de los compañeros, de los amigos y de la familia.

Sindicalmente debemos fortalecer el apoyo social a la víctima frente al agresor, contrarrestando la manipulación de éste, evitando el silencio de los testigos mudos y desenmascarando a los cómplices.

Para ello, sencillamente, no solo no hay que fingir que no pasa nada, también hay que identificar y denunciar públicamente las actitudes de exclusión para dejar en evidencia a quienes las practican.

## PREVENCIÓN Y PROPUESTAS SINDICALES

En la FeS-Madrid no podemos dissociar la Prevención, de la Acción Sindical, porque nuestra experiencia en relación con los casos de acoso psicológico nos indica que se debe actuar en favor de las víctimas, rápida y eficazmente.

La prevención del acoso psicológico requiere la concienciación de empresarios y trabajadores para cooperar en una “cultura de empresa” en la que se incorporen mecanismos eficaces de actuación frente a lo que pueden suponer comportamientos o situaciones de riesgo. Además en relación con el manejo del conflicto, éste deberá inscribirse dentro de la prevención de riesgos laborales y dependerá, sobre todo, de la voluntad de la empresa para reconocer su existencia y del firme propósito de evitarlo.

De acuerdo con las propuestas que esta haciendo UGT-Madrid, planteamos desde el punto de vista sindical, prevenir este riesgo y afrontar las situaciones de acoso que requieren actuaciones en distintos ámbitos:

### 1.- En la Empresa

**1.1. Formación e información.-** Es necesario dar a conocer a los trabajadores en qué consiste el Acoso Psicológico, y llevar a cabo en los centros de trabajo, conferencias y charlas en las que se suscite el debate para que emerjan las dudas que una situación tan delicada suscita. La elaboración de carteles y folletos informativos así como la impartición de una formación específica para Delegados de Prevención, Médicos del Trabajo, Técnicos de los Servicios de Prevención y Directores de Recursos Humanos, puede facilitar el entendimiento y la búsqueda de soluciones.

Además, no hay que olvidar que el acosador lo es por un trastorno de su personalidad y que se permite el abuso de poder sobre otros porque nadie le pone límites. Aunque actúe algunas veces sólo, necesita cómplices que son los que contribuyen a alargar el proceso

y a garantizar el éxito sobre la víctima. Pero los acosadores y sus cómplices elaboran su propia historia de la que se debe hacer un seguimiento con el estudio de sus comportamientos a lo largo de su trayectoria en la empresa.

## 1.2. Evaluación de riesgos

En la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligación para los empresarios de realizar evaluaciones de riesgos laborales, según los distintos puestos de trabajo y características de los trabajadores, con el objeto de adaptar el puesto de trabajo a la persona y evitar que dicho trabajo suponga un riesgo para la salud, tanto física como mental. En este sentido hay que **impulsar las evaluaciones de los riesgos psicosociales** así como la **detección precoz, a través de la vigilancia de la salud, de situaciones de ansiedad** producidas o no por el acoso psicológico puesto que lo importante es preservar la salud del trabajador y evitar el sufrimiento personal.

Estas evaluaciones, con el consenso y ayuda de los Representantes de los Trabajadores, Delegados de Prevención, deben incorporar una serie de cuestionarios y métodos validados que se aproximen al estudio de la realidad con rigor científico, si bien, es cierto, que hasta ahora las metodologías utilizadas para evaluar riesgos no están preparadas para afrontar los nuevos riesgos que se nos echan encima y que desplazan cada vez más a los riesgos tradicionales **(en los Anexos acompañamos un Modelo que podría servir para detectar y evaluar)**.

Es importante tener en cuenta que estas evaluaciones sirven para el control de la actividad preventiva y pueden ser el soporte para una petición de asesoramiento a la Inspección de Trabajo o a los Institutos Autonómicos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo mismo sucede con las actas del Comité de Seguridad y Salud en las que además de dejar constancia de los acuerdos y de los desacuerdos, queda reflejado como se produce la consulta y la participación.

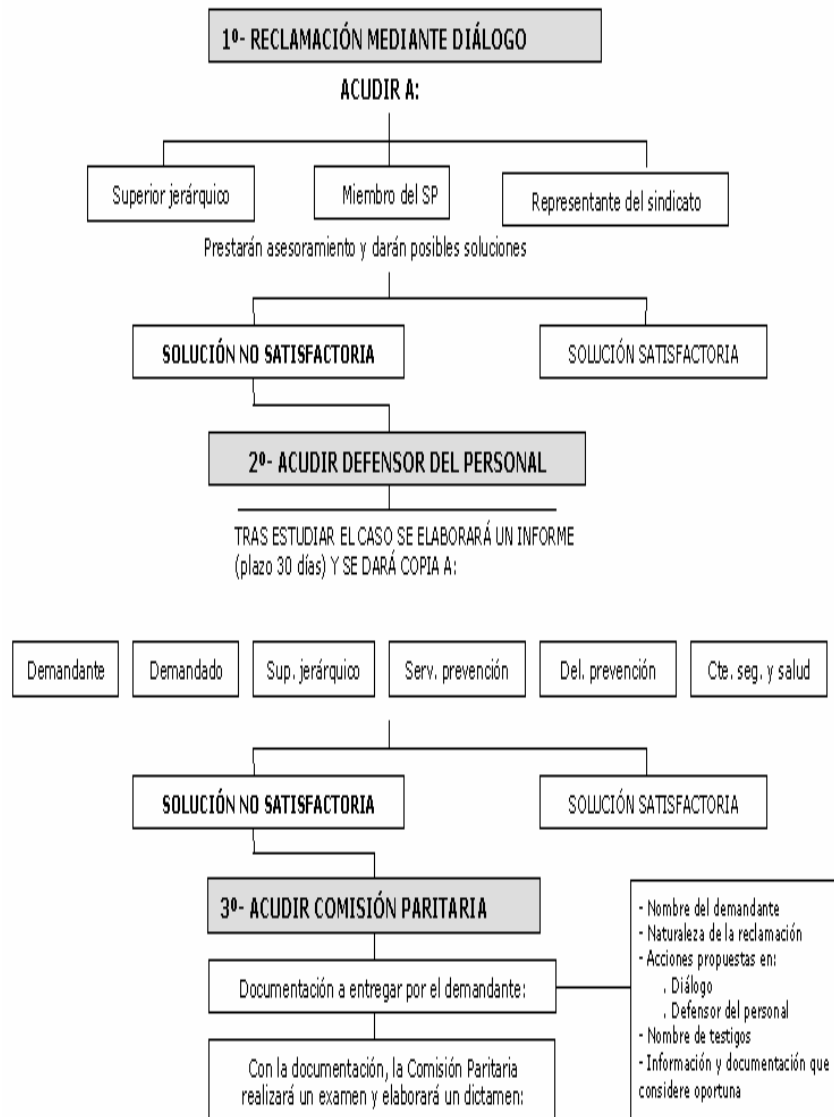
## 1.3 Declaración de principios

Para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, desde una acción colectiva, las partes se comprometen, junto con las organizaciones de empresarios y trabajadores a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos, dirigidos de manera repetida contra todo asalariado en su lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a tomar toda medida apropiada para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos.

Es imprescindible que la voluntad de la empresa concrete, de manera nítida el rechazo y la persecución de todo tipo de acoso, y que todo ello quede recogido en un documento que manifieste la tolerancia **CERO** contra todo tipo de comportamientos hostiles.

## 1.4 Propuesta de acuerdo colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso

Aunque en el anexo 1 se concreta el texto como modelo de negociación en las empresas, a continuación os reproducimos un diagrama explicativo de los pasos a seguir, cuando un trabajador haya sido o este siendo acosado,



## 2. EN EL ENTORNO

Para que sea efectiva la actividad preventiva, bajo nuestro punto de vista, no harían falta nuevas Leyes, sino la aplicación estricta y rigurosa de las ya existentes en el Estado Español, como son: La Constitución Española; La Ley de Prevención de Riesgos Laborales; El Código Penal, etc., ya que por sí solas, constituyen suficiente garantía para combatir cualquier situación de acoso que se produzca en el ámbito laboral.

- Para mayor seguridad jurídica y más efectividad en las normas legales, se debería introducir en ellas una mención expresa a este problema, mediante la inclusión de la prevención de estas situaciones dentro de los principios de acción preventiva enumerados en el Art. 15 de la LPRL, ya que debe ser dentro del marco de esta Ley donde se contemple.
- Actualización del concepto de enfermedad profesional facilitando el reconocimiento de nuevas enfermedades no previstas en el listado, previa demostración de su causalidad laboral. Inclusión en el Cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por Real Decreto 1995/1978, de los procesos causados por riesgos psicosociales.
- En esta línea va la Recomendación de la Unión Europea (UE) respecto a la nueva lista de Enfermedades Profesionales (EE.PP) que servirá de referencia para la actualización del catálogo de éstas en España. Este trabajo técnico de actualización está ya realizado y pendiente de la publicación por parte de la UE. Sin embargo los cambios que se pretenden realizar y debido a la oposición de las Organizaciones Empresariales de diversos países, las enfermedades derivadas de los Factores Psicosociales, únicamente se recogen en el acuerdo como una recomendación.

- Inclusión en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) de las conductas de Acoso Psicológico.
- Instar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que verifique, que en las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas, se han evaluado los factores psicosociales y en el caso de no haberse hecho, que obligue a que se lleve a efecto.

Con el fin de desarrollar estrategias eficaces, es necesaria la cooperación de todas las asociaciones que luchan contra el acoso, y de todas aquellas Asociaciones, Partidos Políticos y Organizaciones Sindicales que pelean contra el acoso psicológico o cualquier otro tipo de acoso en el trabajo.



## ANEXO 1

### PROPUESTA DE ACUERDO COLECTIVO SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO

#### Preámbulo

Este Acuerdo Colectivo (en adelante «el presente Acuerdo») tiene por objeto establecer un método progresista y basado en la coparticipación entre la Empresa y el Sindicato ( en adelante «las Partes») que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso (en particular, el acoso psicológico, el acoso sexual, la intimidación y/o discriminación), con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Acuerdo se ha concluido con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 83.3 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/95 de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo).

Las Partes reconocen que el presente Acuerdo es una mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes. Todos los derechos sustantivos de los trabajadores y trabajadoras y otras personas protegidas se mantendrán inalterados, salvo que en el presente Acuerdo se disponga lo contrario.

#### Artículo 1: Definiciones

A efectos del presente Acuerdo:

1.1. La expresión «**persona protegida**» se refiere a las personas amparadas por el presente Acuerdo, e incluye a:

- a) los trabajadores/as (incluyendo cualquier modalidad de contratación que mantengan con la Empresa);
- b) los colaboradores/as externos;
- c) los trabajadores/as en prácticas – becarios/as-;
- d) los trabajadores/as de otras empresas subcontratadas por la Empresa;
- e) los demás trabajadores/as que trabajan bajo el control de la Empresa;
- f) toda persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos a) a e) antes citados y que alegue que su relación con la Empresa llegó a su término (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de acoso, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de seis meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

1.2. La expresión «**demandante**» se refiere a toda persona protegida que haya planteado una reclamación en virtud del presente Acuerdo.

1.3. La expresión «**demandado**» se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso o se considere que ha acosado a un demandante.

1.4. En el proceso ante la Comisión Paritaria, la expresión «**participantes**» se refiere al demandante, al demandado y a la Empresa.

1.5. La expresión «**representante del Sindicato**» se refiere a los Representantes de los Trabajadores, a los Delegados/as Sindicales, a los miembros acreditados del Sindicato,

1.6. La expresión «**días**» se refiere a días hábiles.

1.7. La expresión «**reclamación en materia de acoso**» se refiere a cualquier tipo de acoso a una persona protegida o alegato de acoso formulado por una persona protegida.

1.8. La expresión «**acoso**» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye, pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente:

a) intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

I) medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida;

II) ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima;

III) la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

IV) el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles;

V) el control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida;

VI) la denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.

b) acoso sexual: toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. El sufrimiento causado por el acto o la serie de actos puede ser intencional o involuntario. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

I) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;

II) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;

III) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;

IV) La persecución;

V) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito;

VI) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida;

VII) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona protegida haya dejado claro que resultan inoportunas; y

VIII) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

1.9. La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la Empresa.

1.10. La expresión «**conciliación**» se refiere al proceso por el que un conciliador alienta a las Partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas y a alcanzar una conclusión mutuamente aceptable.

1.11. El término «**conciliador**» se refiere a una persona nombrada por las Partes para facilitar la solución de las reclamaciones con arreglo a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

1.12. La expresión «**superior jerárquico correspondiente**» se refiere al supervisor directo de la persona protegida o a cualquier superior jerárquico de dicho supervisor.

1.13. La expresión «**acción colectiva**» se refiere a toda acción iniciada por dos o más personas protegidas en relación con una cuestión idéntica o muy similar. Toda decisión relativa a una acción colectiva tendrá efectos vinculantes para todos los casos similares.

## **Artículo 2: Principios directores**

2.1. Todo trabajador/a tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la Empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las situaciones de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una

falta punible, forma que no será tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

2.2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental y/o física y al bienestar de las personas. También socavan los objetivos y la labor de la Empresa y empañan la reputación de la Organización. Por consiguiente, las Partes acuerdan que todo trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar recurso.

2.3. La Empresa garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Acuerdo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a los trabajadores/as que formulen un alegato como a aquellos/as que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Acuerdo.

2.4. Las Partes acuerdan que todos los trabajadores/as protegidos que hayan sido o estén siendo acosados/as por alguien que no sea personal de la Empresa tendrán derecho a solicitar a la empresa de inmediato la negativa a trabajar con dicha persona sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias. (En los supuestos de prestación de servicios para otra empresa).

2.5. Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Acuerdo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

2.6. Las Partes acuerdan formular y aplicar estrategias -- que incluirán elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación -- con el objetivo de prevenir el acoso y sensibilizar sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores/as de conformidad con el espíritu y la intención del

presente Acuerdo. Todos los trabajadores sin excepción recibirán formación respecto del funcionamiento práctico de este Acuerdo.

2.7 Las Partes destacan que incumbe a todos los trabajadores/as la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Acuerdo. Las Partes desarrollarán todos los esfuerzos para garantizar que todos los trabajadores/as colaboren para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Acuerdo.

2.8. La Empresa reconoce su obligación de entregar los documentos e informaciones pertinentes relativas a una reclamación en materia de acoso.

2.9. Las Partes reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Acuerdo. Toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

2.10. La Empresa reconoce el papel del Sindicato en lo que atañe a la representación de cualquier trabajador/a protegida que así lo solicite en relación con los asuntos objeto del presente Acuerdo.

2.11. Las Partes insisten sobre la importancia que reviste el pleno acceso de los trabajadores/as protegidos que se encuentren en lugares distintos de la sede central a la totalidad de los procesos previstos en el procedimiento para resolver las reclamaciones en materia de acoso. A fin de facilitar el funcionamiento de este procedimiento, deberá hacerse mayor uso de la tecnología de la información incluyendo, en su caso, la videoconferencia. A fin de promover una mejor participación en el procedimiento de reclamación, todo trabajador/a protegido que se encuentre en un lugar distinto de la sede central podrá nombrar a cualquiera de los representantes previstos en el presente Acuerdo para que actúe en su nombre.

2.12. Las Partes acuerdan que se facilitarán la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse de que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda dirigirse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

2.13. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución oficiosa entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Acuerdo para garantizar que la cuestión se trata con tacto, justicia, oportunidad y confidencialidad.

2.14. Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de reclamaciones en materia de acoso que pueden plantearse.

2.15. Las Partes acuerdan introducir medidas especiales para tratar de las acciones colectivas.

### **Artículo 3: Prevención**

3.1. Todas las personas protegidas recibirán una copia del presente Acuerdo y de las modificaciones que hubiere. Las Partes se asegurarán que todas las personas protegidas conozcan de la existencia del presente Acuerdo y procederán a preparar una guía, destinada a todas las personas protegidas, sobre las consecuencias del presente Acuerdo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las reclamaciones en materia de acoso.

3.2. Se facilitará a todas las personas protegidas formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso psicológico, sexual, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

3.3. La Empresa proporcionará a los trabajadores que tienen trabajadores bajo su responsabilidad formación y capacitación en

materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Acuerdo en particular.

3.4. Se facilitará información acerca del presente Acuerdo a todas las personas protegidas cuando accedan por primera vez al ámbito del presente Acuerdo, y ello durante el proceso de incorporación organizado para dichos trabajadores/as y otras personas protegidas.

3.5. En el plazo de 30 días desde la firma del presente Acuerdo, la Empresa publicará una declaración política sobre prevención y resolución de los casos de acoso dirigida a todas las personas protegidas, y en la que se reflejen los principios directores recogidos en el artículo 1 del presente Acuerdo. Dicha declaración de política también se comunicará a todas las personas protegidas durante los procesos de incorporación, formación y capacitación a los que se refieren los párrafos anteriores.

3.6. La Empresa creará y mantendrá en la Intranet páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Acuerdo (si procede).

3.7. La Empresa creará y mantendrá fuentes de información más completas y detalladas en relación con la prevención y la solución de los casos de acoso, para uso de las personas protegidas que deseen obtener dicha información.

3.8. A fin de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del presente Acuerdo, las Partes llevarán a cabo encuestas y estudios anónimos, en consulta con el Defensor del Personal y otras personas. Dichas encuestas deberán evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se produzcan en relación con el trabajo en la Empresa. Las Partes harán públicos la información y los datos recogidos.

#### **Artículo 4: Disposiciones generales**

Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad

4.1. Cuando una persona protegida someta una reclamación en materia de acoso e invoque los medios previstos en el presente Acuerdo para su resolución, el demandante y el demandado tendrán derecho a que se les entregue todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) La expresión «**todo el material pertinente a efectos del resultado del proceso**» se refiere a todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por la Empresa y por las personas directamente implicadas en la reclamación en materia de acoso;

b) Cuando la Empresa, el demandante o el demandado se propongan no facilitar a una de las Partes en una reclamación por acoso, documentos o información pertinentes, dicha Parte deberá solicitar inmediatamente la opinión del Defensor del Personal acerca de si deben o no facilitarse tales documentos o información. El Defensor del Personal formulará una recomendación a dicha Parte con carácter de urgencia, como máximo diez días después de la fecha de la solicitud. La citada Parte informará a las demás Partes, por escrito, de la recomendación del Defensor del Personal, y ello en un plazo de diez días desde la fecha de recepción de dicha recomendación.

#### **Resolución oficiosa de las reclamaciones en materia de acoso**

4.2. La Empresa conservará la documentación relacionada con el proceso oficioso de resolución de las reclamaciones en materia de acoso.

#### **Acción colectiva**

4.3. En caso de que dos o más trabajadores/as planteen una reclamación sobre una misma cuestión o sobre cuestiones muy similares, y de que dicha queja no se resuelva mediante el mecanismo de solución a través de un proceso de diálogo (véanse los artículos 6 a 14 del presente acuerdo), y si los trabajadores/as

interesados así lo convienen, la reclamación podrá ser remitida directamente al Defensor del Personal o al Comité Paritario en calidad de "acción colectiva".

### **Plazos**

4.4. En caso de incumplimiento del plazo fijado para responder a la presentación de una reclamación en materia de acoso, el demandante tendrá derecho a iniciar la fase siguiente del procedimiento.

### **Artículo 5: Resolución oficiosa de los incidentes en materia de acoso**

5.1. Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera oficiosa con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

- a) el superior jerárquico que corresponda al trabajador/a;
- b) un conciliador;
- c) del Defensor del Personal;
- d) un representante del Sindicato; y/o;
- e) un trabajador/a del Departamento de Recursos Humanos.

5.2. Para entrevistarse con el demandado, el demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otra persona protegida, las cuales podrán, si así lo solicita el demandante, tratar de facilitar el proceso de resolución oficiosa a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver el

asunto de manera oficiosa deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

5.3 Si una persona protegida considera que la resolución oficiosa no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito,

podrá acogerse inmediatamente a cualquiera de las opciones incluidas en el proceso de resolución mediante el diálogo.

## **Proceso de solución mediante el diálogo**

### **Artículo 6: Inicio del proceso**

6.1. Las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso podrán tratar de resolver sus reclamaciones en esta materia acudiendo a cualquiera de las siguientes instancias:

- a) una reunión entre el superior jerárquico correspondiente y la persona protegida;
- b) la conciliación;
- c) el proceso ante el defensor del personal.

6.2. Todo demandante que desee invocar los procedimientos previstos en el artículo 6.1 deberá hacerlo en un plazo máximo de seis meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación en materia de acoso o, si la reclamación en materia de acoso se refiere a una conducta persistente, en un plazo de seis meses desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta. En caso de que una persona protegida desee invocar el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo fijado, deberá remitir una solicitud por escrito al Defensor del Personal, que podrá decidir si la reclamación debe examinarse pese al retraso.

### **Artículo 7: Papel de los superiores jerárquicos**

7.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes.

De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. Salvo que el demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada.

#### **Artículo 8: Papel de los conciliadores**

8.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión privada con un conciliador. El conciliador deberá proporcionar información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. El conciliador deberá ofrecer orientación y apoyo de manera independiente. Toda reunión de este tipo deberá considerarse privada y confidencial.

#### **Artículo 9: Papel del Defensor del Personal**

9.1. Al tratar de reclamaciones en materia de acoso en virtud del presente Acuerdo, el Defensor del Personal nombrado en aplicación del artículo 24 del presente Acuerdo, desempeñará las funciones principales siguientes:

- a) la investigación de las reclamaciones en materia de acoso, a fin de establecer los hechos en tales casos;
- b) la formulación de propuestas para la solución de las reclamaciones en materia de acoso;
- c) la coordinación de la labor de los conciliadores; y
- d) el examen de cuestiones específicas a las que se refiere el presente Acuerdo.

9.2. En el desarrollo de sus actividades, el Defensor del Personal actuará con independencia respecto de las Partes en el presente

Acuerdo, y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

9.3. Dentro de los límites fijados en el artículo 1.10, el Defensor del Personal presentará a las Partes y a la Comisión Paritaria un informe anual sobre las actividades emprendidas, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

#### **Artículo 10: Remisión de casos al Defensor del Personal**

10.1. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso, ya sea directamente o bien cuando no le parezca oportuno recurrir al proceso descrito más arriba en los artículos 5 a 8 o estén en desacuerdo con el resultado del mismo.

10.2. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso mediante declaración escrita presentada en el plazo fijado en el artículo 6.2. La declaración deberá incluir los siguientes detalles:

- a) el nombre del demandante y la manera de comunicarse con él;
- b) la naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete;
- c) si el demandante solicita una reunión con el Defensor del Personal; y
- d) cualquier otro detalle que el demandante desee facilitar.

10.3. Una vez que el Defensor del Personal haya recibido la declaración escrita con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.2, podrá iniciar la investigación de acuerdo con el artículo 9.

10.4. En el desarrollo de su investigación, el Defensor del Personal podrá solicitar declaraciones a aquellas personas que considere

oportuno en relación con la reclamación en materia de acoso. El Defensor del Personal también podrá celebrar reuniones o discusiones con dichas personas, e implicarlas en su investigación de la manera que considere oportuna.

10.5. Al cumplir con su cometido, el Defensor del Personal podrá requerir la presentación de cualquier documento o información que considere pertinentes.

10.6. A efectos del presente artículo no podrá considerarse como negativa a cooperar, la disconformidad de una Parte con una opinión del Defensor del Personal en virtud del apartado b), del artículo 4.1 que recomiende la comunicación de los documentos o la información pertinentes.

#### **Artículo 11: Proceso ante el Defensor del personal**

11.1. El Defensor del Personal podrá organizar reuniones con el demandante, el demandado o cualquier otra persona que considere oportuno mediante simple notificación, con las siguientes limitaciones:

a) Una reunión conjunta con el demandante y el demandado sólo tendrá lugar con el consentimiento previo de los mismos;

b) Cuando un demandante o un demandado solicite una reunión en privado con el Defensor del Personal, se le concederá.

11.2. La conducción de las reuniones conjuntas quedará a discreción del Defensor del Personal, con sujeción a los principios de la justicia natural sobre los que se basa el presente Acuerdo.

11.3. El demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar. También tendrán derecho a hacerse acompañar durante las reuniones por un representante del Sindicato.

11.4. Tras una reunión, el Defensor del Personal podrá iniciar nuevas conversaciones o investigaciones que le permitan cumplir con sus funciones en virtud del artículo 9.

#### **Artículo 12: Informe del Defensor del Personal**

12.1. El Defensor del Personal preparará un informe detallado sobre los resultados del caso remitido y/o del proceso y, de ser posible, formulará propuestas para la solución de la reclamación.

12.2. Si el Defensor del Personal no lograra formular una propuesta de solución, presentará un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

12.3. Se distribuirán copias del informe del Defensor del Personal a:

a) el demandante;

b) el demandado;

c) el superior jerárquico correspondiente (exclusivamente si el demandante refirió inicialmente la reclamación en materia de acoso a dicho superior jerárquico).

12.4. Se darán copia de las propuestas de solución formuladas por el Defensor del Personal a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas para llevar dichas propuestas a la práctica.

12.5. El Defensor del Personal y las personas que reciban copia de su informe tienen la obligación de respetar el carácter confidencial del mismo.

#### **Artículo 13: Plazos**

13.1. El Defensor del Personal dispondrá de un plazo de 30 días desde la fecha de la notificación inicial de la reclamación en materia de acoso para tratar de encontrar una solución y presentar su informe a las personas que se citan más arriba, en los párrafos 12.3

y 12.4. Antes de que haya finalizado este plazo, el mismo podrá prolongarse hasta un máximo de 30 días, pero sólo con el acuerdo del demandante y del demandado. En caso contrario, el Defensor del Personal deberá facilitar al demandante y al demandado un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

#### **Artículo 14: Conclusión del proceso de solución mediante el diálogo**

14.1. Si no queda satisfecho con la propuesta de solución de la reclamación en materia de acoso formulada por el Defensor del Personal, o la acción propuesta por el Defensor del Personal no se lleva a la práctica, el demandante podrá referir la reclamación a la Comisión Paritaria en un plazo de 30 días desde la fecha de recepción del informe del Defensor del Personal.

### **Solución mediante pronunciamiento**

#### **Artículo 15: La Comisión Paritaria**

##### **Visión general**

15.1. El proceso de la Comisión Paritaria consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el demandante y el demandado, tomando en consideración el carácter delicado de las reclamaciones en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por la Comisión Paritaria.

15.2. A efectos de la Comisión Paritaria será la creada en virtud del artículo 26 del Presente Acuerdo.

#### **Artículo 16: Remisión a la Comisión Paritaria**

16.1. El demandante podrá remitir a la Comisión Paritaria la reclamación en materia de acoso mediante notificación escrita, en un plazo de 30 días a partir de la recepción del informe del Defensor del Personal.

16.2. La notificación inscrita incluirá la siguiente información:

- a) nombre del demandante y manera de comunicarse con él;
- b) naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete a la consideración;
- c) cualquier acción propuesta por el superior jerárquico correspondiente;
- d) copia del informe del Defensor del Personal;
- e) descripción de la solución preferida por el demandante;
- f) nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión Paritaria, y si solicita una vista oral;
- g) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

16.3. Una vez que se haya notificado oficialmente la reclamación en materia de acoso a la Comisión Paritaria, esta última invitará al demandado y a la Empresa a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Dichas declaraciones serán notificadas a la Comisión Paritaria en el plazo especificado por ésta al solicitarlas.

#### **Artículo 17: Proceso ante la Comisión Paritaria**

17.1. Una vez que la Comisión Paritaria haya recibido las declaraciones escritas, organizará un examen completo de la

reclamación en materia de acoso mediante comunicación escrita a ambas partes. El demandante y el demandado tendrán derecho a solicitar una vista oral ante la Comisión Paritaria, y la Comisión Paritaria decidirá acerca de la necesidad de una vista oral. La decisión de la Comisión Paritaria en relación con las vistas orales será definitiva e inapelable; en caso de denegar la celebración de una vista oral, la Comisión Paritaria dará a conocer los motivos específicos para la denegación.

17.2. El demandante, el demandado y el representante de la Empresa tendrán derecho a estar presentes durante una vista oral.

17.3. A efectos del examen, el demandante, el demandado y la Empresa tendrán derecho a nombrar a un representante en los siguientes términos:

- a) el demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar y acompañar por un representante del Sindicato o un representante a su elección;
- b) la Empresa tendrá derecho a nombrar un representante de su elección.

17.4. El examen se llevará a cabo con arreglo a un procedimiento imparcial, con arreglo a las normas de procedimiento establecidas por la Comisión Paritaria para las reclamaciones en materia de acoso. En el examen de una reclamación en materia de acoso, la Comisión Paritaria podrá invitar al Defensor del Personal a facilitar información y opiniones.

17.5. El Presidente de la Comisión Paritaria dirigirá las labores del mismo. De considerarlo oportuno, los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán normas de procedimiento para el examen de los casos, siempre sujetas a las disposiciones del presente Acuerdo. El

Presidente estará facultado para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros de la Comisión Paritaria.

17.6. La Comisión Paritaria podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información. Los citados documentos o información deberán facilitarse en el plazo fijado por la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria hará llegar inmediatamente a los/las participantes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a los participantes. La Comisión Paritaria fijará un plazo para que los participantes puedan presentar comentarios. Además, la Comisión Paritaria podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos de cualquier procedencia.

17.7. La Comisión Paritaria conservará un acta literal de la vista. Los participantes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta.

17.8. Durante el proceso ante la Comisión Paritaria, si los participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable podrán solicitar en todo momento al Presidente de la Comisión Paritaria que les conceda tiempo para ello; durante el período de tiempo concedido por el Presidente, los plazos aplicables al proceso ante la Comisión Paritaria (que se especifican en el artículo 19) quedarán en suspenso. Si el demandante y el demandado notifican, mediante un escrito conjunto al Presidente, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable, se pondrá fin al proceso ante la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 18: Costes**

18.1. Todos los costes resultantes de la vista ante la Comisión Paritaria correrán a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 19: Plazos**

19.1. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para celebrar una vista y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse al Director General. En el caso de que la Comisión

Paritaria decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a los participantes que el plazo se amplía hasta un máximo de 60 días.

#### **Artículo 20: Acción propuesta por la Comisión Paritaria**

20.1. La Comisión Paritaria deliberará en sesión privada sobre la reclamación en materia de acoso. La acción que proponga será comunicada al Director General e incluirá únicamente la información siguiente:

a) un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio de la Comisión Paritaria;

b) un resumen de las diligencias ante la Comisión Paritaria;

c) un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los participantes, y

D) la propuesta razonada de la Comisión Paritaria en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

20.2. La Comisión Paritaria estará facultada para proponer cualquier acción y reparación que considere oportunas, incluidas la readmisión en caso de haberse producido el despido.

20.3. a) La Comisión Paritaria comunicará su propuesta de acción a los participantes y al Director General en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

b) El Director General decidirá, en un plazo de 20 días desde la remisión de la propuesta de la Comisión Paritaria, qué acción adoptar en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a los participantes.

c) En caso de que el Director General no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por la Comisión

Paritaria se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

d) Cuando el Director General no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las Partes y a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 21: Intimidación o persecución**

21.1 La Empresa se asegurará que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una reclamación en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Acuerdo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

#### **Artículo 22: Medidas transitorias**

22.1 Las Partes reconocen que, en el proceso de aplicación, podrían surgir otros problemas de carácter transitorio. A petición de una de las Partes podrán negociarse con carácter de urgencia soluciones a dichos problemas de carácter transitorio.

22.2. a) El plazo de seis meses indicado en el párrafo f) del artículo 1.1, será ampliado a 12 meses durante un período transitorio de un año a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo;

b) las reclamaciones en materia de acoso que se planteen con arreglo a esta disposición transitoria se resolverán con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo.

#### **Artículo 23: Cuestiones diversas**

23.1. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de la firma, y su validez será de dos años. Las Partes acuerdan revisar el funcionamiento del presente Acuerdo al final de dicho período. En

adelante, o en ausencia de revisión, el Acuerdo se prorrogará por periodos iguales.

23.2. Ninguna disposición del presente Acuerdo podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por las Partes. Las Partes podrán volver a negociar cualquier apartado del presente Acuerdo.

23.3. Se facilitará a todas las personas protegidas actuales o futuras una copia del presente Acuerdo. Las Partes se asegurarán que todas las personas protegidas tengan conocimiento de la existencia del presente Acuerdo y procederá a elaborar un manual de instrucciones destinado a las personas protegidas sobre los efectos del presente Acuerdo y el funcionamiento y efectos de este procedimiento.

#### **Artículo 24: Nombramiento del Defensor del Personal**

24.1.

a) Las Partes nombrarán conjuntamente al Defensor del Personal en el plazo de dos meses a partir de la fecha del presente Convenio. Únicamente los trabajadores que se considere disponen de la independencia, competencia y experiencia requeridas podrán ser candidatos al nombramiento.

b) El Defensor del Personal ocupará el cargo durante un período de dos años. El Defensor del Personal puede ocupar el cargo como máximo durante dos mandatos consecutivos de dos años cada uno.

24.2. Un presupuesto apropiado será asignado al Defensor del Personal por la Oficina para que pueda desempeñar sus funciones.

#### **Artículo 25 Funciones del Defensor del Personal**

25.1. El Defensor del Personal ha de ser una persona de competencias idóneas designada de común acuerdo por las Partes. Esta persona tendrá por cometido:

a) fomentar el principio de la solución de las reclamaciones;

b) analizar algunas cuestiones específicas a que se refiere el presente Convenio, como, por ejemplo, la divulgación de información;

c) por propia iniciativa, o a solicitud de cualquiera de las Partes en el presente Acuerdo, llevar a cabo investigaciones y, dado el caso, proponer medidas para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo de la Empresa; Cuando el Defensor del Personal emprenda tales investigaciones, notificará a ambas Partes sobre las actuaciones correspondientes y/o sobre las propuestas que formule.

25.2. El Defensor del Personal gozará de las mismas garantías que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Representantes de los mismos. En cuanto al crédito horario tendrá disponibilidad para poder llevar a cabo las funciones que en el Presente Acuerdo se le encomiendan.

25.3. El Defensor del Personal tendrá la responsabilidad de tratar de resolver los desacuerdos mediante la investigación de los hechos, el diálogo y la participación activa de todos los interesados.

25.4. En el desarrollo de sus actividades, el Defensor del Personal actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Acuerdo, y ejercerá con plena autonomía las funciones necesarias.

25.5. El Defensor del Personal presentará a las Partes y a la Comisión Paritaria un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendaciones hechas y toda medida que haya tomado en el curso del año correspondiente.

#### **Artículo 26 Nombramiento y composición de la Comisión Paritaria**

26.1.

a) La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de dos meses a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

b) La Comisión Paritaria estará compuesto por un Presidente y seis miembros titulares. El Sindicato y la Empresa nombrarán conjuntamente al Presidente. El Sindicato y la Empresa designarán cada uno a tres miembros titulares. Cada Parte designará también a un miembro suplente. Los miembros suplentes actuarán en la Comisión Paritaria si uno de los miembros titulares es incapaz de actuar en un asunto en particular y teniendo en cuenta consideraciones personales o por ausencia justificada del miembro titular.

26.2.

a) Las Partes nombrarán conjuntamente al Presidente en el plazo de dos meses a partir de la fecha del presente Acuerdo, o de forma inmediata, en el caso de recibir una reclamación. El Presidente recibirá formación en materia jurídico-laboral. Únicamente las personas que se considere disponen de la independencia, competencia y experiencia requeridas podrán ser candidatas al nombramiento.

b) El Presidente ocupará el cargo durante un período de dos años. El Presidente puede ocupar el cargo como máximo durante dos mandatos consecutivos de dos años cada uno.

26.3. Los miembros de la Comisión Paritaria ocuparán su cargo durante un período de dos años, renovable únicamente por otro período de dos años.

26.4. La participación en las labores de la Comisión Paritaria se considerará parte de las funciones laborales. Todos los miembros del personal requeridos para participar en las labores de la Comisión Paritaria serán liberados con ese fin de sus ocupaciones normales

en la medida necesaria, con objeto de facilitar la pronta tramitación de los casos.

26.5. Todos los miembros de la Comisión Paritaria deben actuar de manera independiente e imparcial. Durante su mandato y con posterioridad al mismo, se abstendrán de realizar declaración o

acción alguna que pueda afectar negativamente a la posición de la Comisión Paritaria o a la dignidad de las Partes en los casos sometidos ante la Comisión Paritaria. En todo momento deberán respetar la confidencialidad de los procedimientos presentados ante la Comisión Paritaria.

26.6. Ningún miembro de la Comisión Paritaria puede participar en las deliberaciones relativas a una reclamación en la que pueda tener algún interés. En los casos en que no quede claro, un foro conjunto de cuatro miembros de la Comisión Paritaria decidirá si existe interés o no. Cuando se considere que existe interés por parte de un miembro de la Comisión Paritaria, un miembro suplente ocupará su lugar.

26.7. El Sindicato y la Empresa nombrarán conjuntamente a un miembro de la Comisión Paritaria para que actúe de Secretario/a de la Comisión Paritaria. Las Partes designarán al Secretario en un plazo de diez días a partir de la solicitud presentada para convocar una Comisión Paritaria. El Secretario informará al Presidente de la Comisión Paritaria. El Secretario llevará a cabo sus funciones de manera independiente e imparcial.

26.8. Un presupuesto apropiado será asignado por la Empresa para que la Comisión Paritaria desempeñe sus funciones.

FIRMADO en Madrid, el xxxxxx de xxxxxxxx de 200x, en dos copias, por los representantes de las Partes debidamente habilitados a tales efectos.

## ANEXO 2

### **INICIATIVAS POLITICAS EN ESPAÑA PARA ATAJAR EL ACOSO**

**El Parlamento Navarro adopta la ley 22/2002 contra la violencia física o psicológica contra las mujeres.**

**Proposición no de Ley del Grupo Socialista en el Parlamento de Andalucía 09.05.2002.**

**El Grupo Parlamentario Popular solicitó al Gobierno gallego que promueva las actuaciones necesarias para acabar con el acoso moral y psicológico en el trabajo, a través de una proposición no de ley del diputado Fernando Rodríguez Corcova. A Coruña 26.03.2002.**

**El PSPV consensúa con asociaciones y sindicatos una propuesta legal sobre acoso en el trabajo. Valencia, 07.05.2002**

**Proposición no de ley sobre Mobbing en la Asamblea de Madrid (PSOE-Progresistas). Madrid, 15.01.2002.**

**Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo.\_Presentado el 16 de noviembre de 2001, calificado el 19 de noviembre de 2001. Autor: Grupo Parlamentario Socialista.**

**Proposición de Ley Orgánica por la que se incluye un artículo 314 bis en el Código Penal tipificando el acoso moral en el trabajo. Presentado el 16 de noviembre de 2001, calificado el 19 de noviembre de 2001. Autor: Grupo Parlamentario Socialista.**

**El Grupo Socialista en las Cortes de Castilla-la Mancha presenta una proposición no de ley para combatir el acoso moral. (Ponente: Roberto Tejada)**

**Iniciativa del grupo parlamentario de Entesa Catalana de Progrès en el Senado sobre el "Mobbing".**

**La propuesta no de ley sobre acoso psicológico en el trabajo presentada por PSC-Ciutadans pel Canvi en el Parlament de Catalunya, ha sido aprobada por unanimidad. 10.10.2001**

**Iniciativa al Parlamento de Catalunya sobre el Mobbing (castellano F.-X. Paunero)**

**Proposiciones de Ley: Del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida, sobre la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores. Fecha 23-MAR-99.**

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO

El cuestionario que presentamos, es un autoadministrado y dicotómico, objetivo y valora 45 diferentes estrategias de acoso psicológico. Este cuestionario fue elaborado por Heinz Leymann, y validado en España a través de su aplicación en diferentes empresas.

Heinz Leymann, psiquiatra alemán afincado en Suecia, publicó en 1984 su primer estudio piloto sobre la violencia psicológica en el trabajo, fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática, con anterioridad (Brodsky, 1972).

En 1990 Leymann presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia sobre Mobbing, dando el primer impulso a un término que ha hecho fortuna desde entonces. En 1993 publicó en alemán su libro Mobbing, traducido en 1996 al francés. Poco después, aparecieron otras dos obras más con el mismo título, ambas claramente influidas por Leymann: Una en Estados Unidos, (Davenport, 1996) y otra en España (Piñuel, 1991).

Sin embargo, el término inicialmente preferido por Leymann para designar el fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral era el de "terror psicológico" o "psicoterrorización", mucho más gráfico e impactante. La definición que da Leymann de Mobbing o terror psicológico es la siguiente:

El acoso psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico: por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.

Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son variadas, desde insultos directos, hasta insinuaciones, comentarios y "puntas" mal intencionadas, pasando por actos de negación de la comunicación ("ninguneo"), tales como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, etc.

Además de crear el concepto, abrir el campo y realizar los primeros estudios clínicos y epidemiológicos, Leymann describió de manera operativa, o sea, objetivamente demostrable, 45 actividades características del acoso psicológico.

La lista de estas actividades en forma de cuestionario se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), y ha sido utilizada, entre otras, en su gran investigación en la mayor fábrica de acero de Suecia (Leymann, 1989). Conceptualmente, Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que hemos denominado coloquialmente "Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional".

**Limitar la comunicación:** El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o hacerse oír. (Preguntas 1-11 del LIPT)

**Limitar su contacto social:** No se le dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros. (Preguntas 12-16 del LIPT)

**Desprestigiar su persona ante sus compañeros:** Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (preguntas 17-31 LIPT)

**Desacreditar su capacidad profesional y laboral:** Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (preguntas 32-38 LIPT)

**Comprometer su salud:** Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador/es, no su repercusión en el acosado (preguntas 39-45 LIPT)

La administración de este instrumento de medida del acoso psicológico puede hacerse según dos métodos diferentes:

- 1) Autoadministrado o por autorespuesta, consistente en pedir al sujeto que responda directamente a las preguntas de manera afirmativa.
- 2) Heteroadministrado, en el que un observador externo identifica y valora cada conducta de acoso psicológico, valiéndose de criterios operativos que le permiten objetivas las situaciones.

Una vez cumplimentado el cuestionario por los trabajadores de la empresa, si alguno de ellos viene sufriendo hostigamientos a través de los comportamientos descritos más de una vez a la semana, y si los viene padeciendo desde hace seis meses o más, se puede afirmar que está siendo víctima del acoso psicológico.

No podemos perder de vista, que este es un cuestionario de detección, no de intervención ni de estudio, en consecuencia, una vez detectada una situación probable de acoso psicológico, habrá que estudiar el caso con detenimiento y adoptar las medidas oportunas.

Por este motivo, junto al cuestionario os adjuntamos un protocolo del tratamiento del acoso psicológico en el seno del Comité de Seguridad y Salud, ya que se trata de un problema de salud que debe ser tratado en este órgano, adoptando medidas consensuadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El cuestionario permite además un tratamiento estadístico de sus variables, pudiendo obtener una visión general de la empresa. Si necesitáis ampliar esta información, no dudéis en poneros en contacto con el Grupo de Salud Laboral de FeS-Madrid.

## ANEXO 4

### **CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING) LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

#### **A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:**

- 1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3. Los compañeros le impiden expresarse.
- 4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6. Se producen críticas hacia su vida privada.

- 7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8. Se le amenaza verbalmente.
- 9. Se le amenaza por escrito.
- 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

#### **Perfil del acosador**

Según el profesor Iñaki Piñuel, responde al de un "psicópata organizacional" que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso y, señaló el profesor, se ha visto que muchos de ellos ya eran hostigadores en el colegio.

#### **B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:**

- 12. No se habla nunca con la víctima.
- 13. No se le deja que se dirija a uno.
- 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.

15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.

16. Se niega la presencia física de la víctima.

**C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:**

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.

18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el clan del acoso sobre la víctima.

19. Se ridiculiza a la víctima.

20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.

22. Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.

25. Se hace burla de su vida privada.

26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.

27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.

28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.

29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.

30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.

31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

**D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.**

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.

33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.

34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.

38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

**E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.

**ANEXO 5**

**MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

**A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN... (Plaza)**

D. (Nombre y DNI), en calidad de Delegado de Prevención de UGT en \_\_\_\_\_ (identificación de la Empresa), con domicilio a efectos de notificaciones en: (ubicación de la Sección Sindical o domicilio empresa); ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de (Plaza), comparece y, como mejor proceda en Derecho

**EXPONE:**

(Relato detallado de los hechos que se han producido, con aportación de pruebas, si se tienen).

Dado lo anteriormente expuesto, es por lo que

**SOLICITO A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO:**

Que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo, y en su vista tener por formulada DENUNCIA contra la empresa (Nombre de la Empresa) cuyas demás circunstancias constan, a fin de que por la Inspección, tras los trámites pertinentes y si los hechos los consideran constitutivos de delito, se levante **ACTA DE INFRACCIÓN** contra la citada Empresa, por infringir lo preceptuado

en (Artículos de las Leyes, Decretos o Normativas que se incumplen), adoptándose por la Autoridad Laboral las medidas preventivas oportunas, dándose cuenta de lo actuado y con todo lo demás procedente en Derecho.

En (Plaza y fecha en letra)

## ANEXO 6

### **ARMAS LEGALES PARA FUNDAMENTAR UNA DEMANDA**

La relación laboral nace del **contrato de trabajo** y este contrato da lugar a una serie de derechos y obligaciones, como son entre otros:

- Que el trabajador tiene derecho a su integridad física y a una ordenada política de seguridad y salud.
- Que el trabajador tiene derecho al respeto de su dignidad y a su intimidad.

Todos estos derechos están reflejados además en nuestra **Carta Magna**.

#### **La Carta Social Europea, modificada el 3 de mayo de 1.996.**

Establece el deber de:

***“promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para protegerlos de estos comportamientos”.***

#### **El Art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social**

Define el “accidente de trabajo “como:

***“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”***

Asimismo, el punto 2 apartado d) de dicho artículo establece:

***“Tendrán la consideración de accidente de trabajo: las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo”.***

En su punto 3 del mismo artículo señala:

***“se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.***

**La doctrina del Tribunal Supremo** viene señalando, que ha de calificarse como “accidente laboral”:

***“Aquel en que, de alguna manera concorra una conexión con la ejecución del trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el procedimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación”.***

**Directiva CEE/2002/73 (aún no transpuesta a nuestro marco jurídico)**

Define el acoso (moral o sexual) como:

***“la situación en que se produce un comportamiento no deseado (...) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.***

### **Constitución Española,**

*Derechos fundamentales a la dignidad, a la integridad moral, al honor, a la no discriminación, etc.*

### **Estatuto de los Trabajadores- Art 4.**

### **Código Civil – Art. 1.101**

*Mecanismos resarcitorios como salvaguarda de hechos culpables por parte del empleador.*

## ANEXO 7

### JURISPRUDENCIA SOBRE MOBBING DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICA.

#### Sentencia del TSJ de Catalunya 9352/2001

Confirma la sentencia de un juzgado de lo Social de Barcelona y condenando a una empresa al pago de **14.500.000.-Pts. (87.146,76 €)** por someterlo a **Mobbing**, que sumió al empleado en una profunda depresión y le obligó a dejar el trabajo.

#### Sentencia del TSJ de Madrid, de 25 de septiembre de 2001

Que trata de la resolución del contrato de trabajo por la vía del Art. 50 del ET, que da derecho a la **indemnización de 45 días por año trabajado**, por haber sido víctima de **acoso moral**.

#### Sentencia del TSJ de Valencia, de 25 de septiembre de 2001

Con relación a una empresa de seguros, por prácticas de **bossing** (palabra que viene de "boss" jefe en inglés, y se trata de un **acoso moral** cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad respecto al agresor, contra dos trabajadores a los que se cambió de funciones y se les restringieron sus facultades al mínimo indispensable para acometer su función, aislamiento de los trabajadores al restringirles severamente el libre desplazamiento dentro de la empresa.

#### Sentencia 99/02 del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, de fecha 18 de marzo del 2002

En la que se condena al Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Madrid por **acoso psicológico (Mobbing)** contra un trabajador del citado organismo, obligando al Instituto a la reintegración inmediata del trabajador en las funciones propias de su cargo, otorgándole el espacio físico y de los medios materiales y humanos necesarios para desarrollarlas, ya que había sido aislado y anulado su derecho a la ocupación efectiva, lo que provocó: bajas laborales con tratamiento psicoterapéutico por parte de los Servicios de Salud Mental de la Comunidad de Madrid. Condena

igualmente al Instituto al pago de una indemnización en concepto de daños y perjuicios de **3.000.000.- Pts. (18.030,36 €)**.

#### Sentencia del TSJ de Madrid, Año 2002

En la que se condena a Caja Madrid a indemnizar a un directivo de 51 años de edad, al pago de **25.343.749.- Pts. (152.318,99 €)** por someterle a acoso moral para forzarle a que presentara su dimisión, señalando que la actitud de la entidad hacia el denunciante fue: arbitraria, le degradó moralmente afectando a su dignidad, repercutió de manera negativa tanto laboral como socialmente y afectó a su formación y promoción profesional (fuente Europa Press, 8 mayo 2002).

#### El T.S.J. de Cataluña, de 28 noviembre de 2001

Condena a una empresa a indemnizar con **14.500.000.- ptas.= 87.146,76 €** a un trabajador por Acoso Moral (Mobbing).

#### Recurso contencioso administrativo nº 40 de 1998

Interpuesto por el Letrado D. F. A. G., en nombre y representación de A. SA., contra Resolución de 21 de octubre de 1997 de la Consellería de Empleo, Industria y Comercio sobre el Acta de Infracción nº 2474/96 (Expte. 758/96) por la que se confirma la sanción por infracción administrativa muy grave, por Mobbing, con multa en su grado medio de tres millones de pesetas **3.000.000 Ptas. (18.030,36€)**.

#### El T.S.J., de la Comunidad de Valencia

Actuando como Ponente: D. Lorenzo Cotino Hueso: Ha dictado dos sentencias considerando "accidente laboral" la baja por «acoso moral».

#### La Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía (TSJA)

Ha impuesto a una empresa de Granada el pago de una indemnización de más de **68.000 € (11.500.000 de pesetas)** a un trabajador, que sufrió acoso psicológico por parte de la dirección.

**El trabajador intentó suicidarse ante las presiones que sufría por parte de su jefa**

### El T.S.J. de Cantabria, en Sentencia del 2 de septiembre del 2002

Condena a Citibank España a una de las mayores sanciones hasta ahora impuestas, **90.151 € (15.000.000.- Pts.)** por “acoso laboral”. **Durante TRES AÑOS**, a los trabajadores de una oficina que se cerró para abrir otra y se les dejó sin trabajo efectivo, sin conexión a la Red, algunos fueron trasladados en Comisión de Servicio por 2 veces, y se atentó contra su dignidad, entre otras medidas de presión tendentes a minar su voluntad y forzarles a que se fueran de la Entidad.

Los/as trabajadores/as tienen previsto presentar una querrela criminal en reclamación de daños y perjuicios.

### El Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona, en Autos 662/2002 de fecha 24 de febrero de 2003 condena a Citibank España, S.A.

A indemnizar con **30.050,61 € (5.000.000.-Pts.)** a una ex-trabajadora por “**Daños y perjuicios morales**” derivados de un “acoso moral” continuado. Destacamos de esta sentencia el hecho de que la trabajadora demandó al Banco, casí un año después de haber negociado su salida de la Entidad, porque seguía con los problemas psíquicos generados en su etapa anterior.

### El Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, y como Juez D<sup>a</sup> Carmen Margallo.

Ha condenado al Hospital Clínico de Madrid, a indemnizar con **24.000 € (4.000.000 Pts.)** a un Ginecólogo, que padeció durante años acoso moral (Mobbing) por parte del Jefe de los Servicios de Obstetricia. (El País 16.6.2003).

### Sentencia TC 49/2003, de 17 de marzo de 2003. Inversión de la carga de la prueba

Autor: **Ponente D. Roberto García-Calvo y Montiel**  
Letrado: **D. Enrique Aguado Pastor**

Cuando se prueba indiciariamente que la extinción de un contrato de trabajo puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, este Tribunal ha reiterado, desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, que

atañe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate.

04.06.2003

### J.S. nº 28 de Madrid. Sentencia 345/02, de fecha 20 septiembre de 2002

Por la que se declara como **nulo** el despido de una trabajadora del BSCH, obligando a su reingreso inmediato, al considerar que había sido víctima de una situación reiterada de **acoso moral** y que posteriormente se intenta encubrir con un despido disciplinario. Esta demanda fue tramitada por el equipo jurídico de FeS- Madrid.

### A LA HORA DE APORTAR PRUEBAS. ES IMPORTANTE SABER

**Que las grabaciones de conversaciones pueden ser prueba válida en un juicio.**

### Sentencia Sala 2<sup>a</sup> del TS de 20 de mayo de 1997:

“que no existe vulneración del derecho a la intimidad cuando es el propio recurrente quien ha exteriorizado sus pensamientos sin coacción de ninguna especie”, y “la grabación de las palabras de los acusados realizada por el denunciante con el propósito de su posterior revelación no vulnera ningún derecho al secreto, ni a la discreción ni a la intimidad del recurrente”.

### Sentencia Sala 2<sup>a</sup> del TS de 1 de marzo de 1996

“Cuando una persona emite voluntariamente sus opiniones o secretos a un contertuliano sabe de antemano que se despoja de sus intimidades y se las transmite, más o menos confiadamente, a los que le escuchan, los cuales podrán usar su contenido sin incurrir en ningún reproche jurídico”.

**Sentencia Sala 2<sup>a</sup> del TS de 11 de mayo 1994 Recurso núm. 1327/1993**  
**Derecho a la intimidad personal: Vulneración inexistente:** Grabaciones que hace un particular de lo que le comunica otro particular: no puede ser objeto de control judicial. Ponente: Excmo. Sr. D. Enrique Bacigalupo Zapater

## BIBLIOGRAFIA

Dra. Reyes Nuñez (Doctora y Diplomada en Medicina del Trabajo).-  
Diagnóstico, consecuencias, tratamiento y prevención del Acoso Moral en  
el trabajo.

NTP. 476/98 I.N.S.H.T.

Directiva Marco 89/391/CEE

M.F. Hirigoyen.- “El Acoso Moral en el Trabajo”

Leymann .- “La persecución en el trabajo” – Edit. Seuil – Paris (1996)

I.N.S.H.T. – Mobbing, violencia física y Acoso Sexual

Iñaki Piñuel y Zabala.- Mobbing “Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en  
el trabajo”

Velázquez M. .- “La respuesta jurídico legal ante el Acoso Moral en el  
trabajo” – Mobbing

Resolución Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el lugar del  
trabajo (2001/2839 (INI) 14.5.2001

OIT 98/30 (1998) La vida en el trabajo – Un problema mundial

Comisión de la UE (2001) Vida en el trabajo

Cortes Generales (1999) Proposición de Ley sobre inclusión del Acoso  
Psicológico en E.T.

Cuadernos Sindicales.- Aspectos jurídicos y administrativos del Acoso  
Moral

Diferencias sentencias de los T.S.J. sobre Acoso Moral

Comunicado de la Comisión de las Comunidades Europeas (Bruselas  
11.3.2002)

José M. Peiró y M<sup>a</sup> Jesús Bravo (Universidad de Valencia)Factores  
Psicosociales en la prevención de Riesgos Laborales

Alberto López Valcárcel.- “Seguridad y Salud en el trabajo en el marco de  
la globalización”

Iñaki Piñuel (Catedrático de la Universidad de Alcalá de Henares).-  
“Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno del trabajo

III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

Ley de modernización social de Francia (Noviembre 2001)

Profesor José L. González Rivera – “El maltrato psicológico”

Dra. Carmen Sánchez Carazo – Asociación Acoso Moral –Artículo  
periodístico

Asociación Abogados Laboralistas – Informe

Christopher Dejourn – “Travail, usure mentale” “ Souffrance en France”

Instrucción 104/2001 sobre acciones de la Inspección de Trabajo con la  
Fiscalía General del Estado

Propuestas Sindicales – U.R.M.-UGT

Guía sobre Estrés relacionado con el trabajo – Comisión Europea (1999)

Estudio de Koompier (1994) “Análisis y prevención de Riesgos  
Psicosociales

Informe Fundación Europea de 1996 “Condiciones de trabajo de la UE”

W.B. Canon de la Escuela de Medicina de Harvard – Informe

Hans Selye – “Estrés”

Diferentes Sentencias de los T.S.J. sobre El Estrés

Agencia Europea para la salud en el trabajo – Informe

Artículos de El País 31.7.95 “ Fuera el Estrés” y 31.12.2000 “El drama de estar quemado”.

Carlos Cruz y Luis Vargas – “Estrés”

Jornadas en Barcelona, 19.3.2001 “El síndrome de Burnout

Dr. Oscar E.Slipak – “Estrés laboral”

Sergio Corral (Dbre. 2000) – “Estrés y calidad de vida”.

Convenio OIT, sobre prevención y solución de reclamaciones de “acoso”

Viñetas copiadas de Prevención-World.Com

# **FEDERACIÓN DE SERVICIOS**

