

REGLAMENTO REGULADOR DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN CON RELACIÓN AL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO, EN EL AMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAUTZ Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS

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

Principios rectores

- 1.- El Ayuntamiento de Zarautz y sus Organismos Autonomos, en el desarrollo de su actividad tiene como principio básico el respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes.
- 2.- En consecuencia, las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Zarautz y sus Organismos Autonomos, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no tolerando la Institución Municipal que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.
- 3.- En el ánimo de promover la calidad de sus servicios, a través del desarrollo de la propia identidad personal y profesional de las personas que en la misma ejerzan su trabajo, el Ayuntamiento de Zarautz y sus Organismos Autonomos, prohíbe que dentro de su organización -y en especial, en su ámbito laboral- se produzcan situaciones de acoso moral en el trabajo "mobbing", adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

Definiciones

ACOSO MORAL

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “**acoso moral**” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral o en conexión con el trabajo, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Esta violencia ha de ser **sistemática** o **habitual**, esto es, estar inmersa en un proceso y no tratarse de un único acto, por grave o intenso que éste pueda ser y siempre ha de referirse a hechos que estén sucediendo en el momento de presentación de la denuncia, salvo coincidencia con situaciones de ILT, en las que podrá presentarse a la reincorporación al servicio.

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

Para la resolución de conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto que afecten a la organización del trabajo y su desarrollo se dictarán medidas organizativas para la eliminación de los mismos.

ACOSO SEXUAL

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

Entre estas conductas cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de un/a trabajador/a.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- La persecución
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de un/a trabajador/a.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona protegida haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Estas situaciones serán investigadas conforme a este mismo procedimiento.

Por trabajador/a se entiende a toda persona que se encuentre al servicio del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, y que este bajo su poder de dirección.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta Administración y de una empresa externa, que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Prevención de acoso laboral

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

La Administración fomentará entre todos sus empleados/as la información y educación en materia de respeto a los derechos de los/as trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación sobre prevención de riesgos laborales. De la misma forma promoverá planes formativos que ayuden a evitar este tipo de situaciones. Para ello, entre otras medidas, el presente documento se dará a conocer a todos/as los/as miembros de esta organización.

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

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

Procedimiento de actuación ante supuestos de acoso en el trabajo.

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

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

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

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

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia escrita ante el Departamento de Recursos Humanos, por parte del empleado/a supuestamente objeto de acoso laboral, en la que figurará un listado de incidentes lo más detallado posible; la citada denuncia será puesta en conocimiento a los representantes sindicales. Asimismo la denuncia podrá presentarse por cualquier persona de la organización que tuviera conocimiento de situaciones de acoso laboral.

El Departamento de Recursos Humanos, registrará y numerará las denuncias, a efectos de su traslado a la Comisión de investigación.

- b) La citada denuncia será objeto de estudio por una comisión de investigación, compuesta de dos personas: un Técnico/a del Departamento de Recursos Humanos y un Trabajador/a designado por el Comité de Personal, número

que de considerarse necesario podrá ampliarse hasta cuatro miembros provenientes de las mismas representaciones. A esta finalidad la representación del personal designará un máximo de seis personas, quienes recibirán formación adecuada a su participación en comisiones de investigación.

- c) Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos constituir la comisión investigadora, constitución que habrá de formalizarse en un plazo de cinco días hábiles desde la presentación de la denuncia.
- d) La Comisión para la investigación de los hechos, dará audiencia a las partes y a cuantas personas de la organización entienda necesario.
- e) En el plazo no superior a 30 días desde la constitución de la Comisión, se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.
- f) La Comisión de investigación si constatará la existencia de acoso laboral, propondrá al órgano correspondiente la apertura de expediente disciplinario, por la comisión de falta muy grave, grave o leve, conforme a lo establecido en la Ley de la Función Pública Vasca.

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

Las propuestas de la Comisión de investigación, serán vinculantes para la Administración municipal, tanto en cuanto a la apertura de expediente disciplinario como las referentes a medidas a adoptar.

- g) Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, el/la empleado/a denunciante, no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.
- h) De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación a la Comisión de investigación de asesor/a externo/a para la toma de decisiones.
- i) Esta Administración dará formación a cuantos hayan de participar como miembros de la Comisión de investigación a fin de realizar adecuadamente sus funciones.

- j) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.
- k) La propia Comisión de investigación velará por el cumplimiento de las medidas que en su caso haya propuesto.
- l) Trimestralmente, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, sobre las denuncias y su situación, presentadas al amparo de el presente procedimiento.

Deber de Confidencialidad

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

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

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

Disposiciones Finales

Primera.- Las diferentes fases del procedimiento que incluyen las presentes medidas de prevención del acoso laboral en el trabajo, se regirán por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo relativas a recusaciones, etc.

Segunda.- El presente procedimiento podrá ser objeto de modificaciones, en base a propuestas, que en su caso, efectúe el Comité de Seguridad y Salud.

Tercera.- Los presentes procedimientos serán puestos en conocimiento de todo el personal.

DILIGENCIA.- Para hacer constar que el presente Reglamento fue aprobado inicialmente en sesión plenaria celebrada el 27 de diciembre de 2006.

Zarautz, a 28 de diciembre de 2006
La Secretaria

DILIGENCIA: Para hacer constar que el texto íntegro del presente Reglamento fue publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa nº 40, de 26 de febrero de 2007, entrando en vigor el día 16 de marzo de 2007.

Zarautz, 19 de marzo de 2007
La Secretaria