



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

DECLARACIÓN DE INTENCIONES:

Clínica Ortego Odontología, reforzando nuestro compromiso con la prevención de riesgos laborales y las mejoras de las condiciones de seguridad y salud de nuestros trabajadores, además, atendiendo a la preocupación que pudierais tener en relación a los riesgos psicosociales, específicamente sobre el acoso laboral, ha elaborado el presente protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, con la participación y sugerencias de todo el equipo de trabajo, para reconocer, prevenir y, en su caso, suprimir todos aquellos comportamientos y elementos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.



DEFINICIÓN:

La OIT, define el acoso laboral como: “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados”.

Partiendo de esta definición, ya que no existe una definición consensuada al respecto, se puede considerar que constituye acoso moral, laboral o “mobbing”, la situación por la cual una persona o un grupo ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma recurrente con cierta asiduidad y prolongada en el tiempo, con el objetivo de destruir su estabilidad y entorno laboral, perturbando el ejercicio de sus labores, su bienestar emocional, para que esa persona abandone el puesto de trabajo.



Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado o que genere incomodidad, por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, concretamente, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

-



clínica ortego
odontología

-
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
 - Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
 - Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Se entiende que acoso por razón de sexo, implica cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No debe confundirse los tipos de acoso que se han definido, con la presión o el conflicto laboral, estos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.



PROPÓSITO:

El objeto de este acuerdo, es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso de cualquier tipo, en los términos establecidos en el apartado anterior.

En caso que algún empleado(a) de la clínica detecte o considere que es objeto de alguna manifestación de violencia laboral, puede hacer uso de este protocolo, llevándose a cabo, las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no, de un caso de acoso laboral, para garantizar el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro para el personal, tomando, en caso de ser necesarias, las acciones pertinentes que permitan resolver la situación.



Tomando en cuenta el objeto de este protocolo, se tiene como objetivos principales, los presentados a continuación:

- Definir pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- En caso de que se produzca un caso de acoso laboral, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.
- Informar, formar y sensibilizar al personal de la clínica sobre las situaciones de acoso en el trabajo, fomentando un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo.



Ejemplos de conductas lascivas que pueden ser considerados como violencia psíquica, dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica y que nos brinden herramientas para cumplir con el primer objetivo: “definir pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan” :

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces de una persona.



clínica ortego
odontología

-
- Mofarse de la vida privada de una persona.
 - Ofertas sexuales, violencia sexual.
 - Amenazas de violencia física.
 - Uso de violencia menor.
 - Maltrato físico.
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Mofarse de la nacionalidad de la víctima.
 - Gritar o insultar.
 - Críticas permanentes del trabajo de la persona.
 - Amenazas verbales.
 - Hablar mal de la persona a su espalda.
 - Difusión de rumores.



clínica ortego
odontología

Para cumplir con el segundo objetivo: “en caso de que se produzca un caso de acoso laboral, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo”, el primer paso sería la identificación de las partes implicadas.

Concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosador(a) y acosado(a)).

Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).



clínica ortego
odontología

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas condiciones organizativas de trabajo inadecuadas, que pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial y en empresas con una plantilla de empleados de al menos 20 trabajadores (no es nuestro caso).

El segundo paso, sería verificar la frecuencia de los hechos, ya que para que sea considerado acoso, debe cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración, produciéndose de forma reiterada.

El tercer paso, sería verificar el tipo de relación, tomando en cuenta que si la parte acosadora tiene una posición prevalente de poder, la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele inhibir su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan.



El cuarto paso sería verificar el marco donde se produce, ya que, para que sea considerado acoso laboral, deberán presentarse en el marco de una relación laboral. En otros términos, exigen que previamente exista una relación de dependencia organizativa (sea ésta laboral o estatutaria) y que se produzca allí donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima y, por tanto, también su capacidad de vigilancia y actuación.

Resulta relevante mencionar la exclusión de aquellas conductas que se den entre trabajadores y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida personal. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo.



Sin embargo, se incluyen aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, resultando igualmente responsabilidad del empresario garantizar la salud (física, mental y social, en el sentido amplio que le otorga la OMS) de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.

El quinto paso sería medir daños a la salud, tanto del trabajador afectado, como del entorno, debido a que estas acciones y comportamientos de acoso, pueden favorecer a la aparición de múltiples trastornos psicológicos o psicosomáticos.

Puede ocurrir que la persona afectada no sufra daños a su salud, teniendo en cuenta que estos daños van a depender de factores como el tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien, debido al apoyo social del que disponga.



No obstante, aunque las consecuencias de la situación de acoso psicológico, para la persona o la organización suelen ser graves, no es preciso que se exterioricen para que dicha situación se considere una exposición compatible con acoso psicológico en el trabajo, si cumple los criterios definitorios. Este planteamiento es coherente con la definición de riesgo que contempla la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

En cuanto al proceso de corrección, una vez que ya se ha comprobado que realmente existe una situación de acoso laboral, el procedimiento sería el siguiente:

- En común acuerdo con el empleador y los trabajadores, se ha designado un delegado del protocolo, que en este caso será María Fernanda Colmenares Armas, NIE: Y6030233-S, quien ejerce el cargo de recepcionista y se encargará de recibir cualquier tipo de queja o acusación, en caso de generarse alguna situación que sea considerada como acoso laboral, esta persona se compromete a tratar el caso con la confidencialidad necesaria, firmando un acuerdo de no divulgación y protección de los datos de la persona denunciante, así como de gestionar las medidas correctoras.



clínica ortego
odontología

Una vez se recibe la denuncia según **ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA**, se hacen las investigaciones pertinentes, siguiendo los pasos mencionados en el apartado anterior.

- Si se determina que efectivamente existe acoso laboral, se procede a despedir al trabajador acusado de acoso (en caso de ser un trabajador), en el caso de ser un empleador, se explican las diferentes vías que tiene el trabajador para denunciar formalmente, resaltando la importancia de que el procedimiento sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española (CE) y permita al afectado decidir de qué forma y a través de qué medios y sistema quiere o no plantear el problema, los cuales se especifican a continuación:



A) ORDEN SOCIAL:

1.- Solicitud de extinción del contrato ex art. 50 ET., que conlleva la percepción de la misma indemnización que en los supuestos de despido improcedente.

2.- Demanda de reclamación de derechos.

Los artículos 177 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social regulan el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y las libertades públicas.

Mediante esta demanda el trabajador puede solicitar el cese de la situación de acoso a fin de ser repuesto en las funciones y espacio físico que disfrutaba con anterioridad a iniciarse las actitudes reveladoras de acoso moral. Asimismo, el trabajador puede solicitar una indemnización en concepto de daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la vulneración de sus derechos. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.



clínica ortego
odontología

B) ORDEN PENAL:

El párrafo segundo del art. 173 del Código Penal (en su redacción dada por la L.O. 5/2010, de 22 de junio) castiga con pena de seis meses a dos años “los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

C) OTRAS VÍAS:

-Seguridad Social.

El trabajador puede plantear una demanda en materia de Seguridad Social a fin de reclamar que la enfermedad sufrida y el proceso de incapacidad que de ella deriva es consecuencia del acoso moral sufrido en el trabajo, debiendo recibir por tanto la calificación de accidente de trabajo.



-Inspección de Trabajo.

Ante una situación de acoso laboral, el perjudicado puede denunciar y poner en conocimiento de la inspección de Trabajo y Seguridad Social aquellos hechos constitutivos de tal situación, al objeto de que el organismo fiscalizador exija las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar.

La Ley de infracciones y sanciones del Orden Social describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005,77 a 90.151,82 euros, “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.



clínica ortego
odontología

Y como tercer y último objetivo, con la finalidad de informar a los trabajadores, se crea este protocolo, el cual sirve de manual o referencia en caso de dudas y puede ser consultado en cualquier momento, ya que, está a plena disposición.

Aunado a esto, para formar a los trabajadores y sensibilizarlos con el tema, se promoverán actividades formativas, en las cuales se impartirá la información contenida en este protocolo y se pueden debatir sugerencias de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo y la cultura organizativa, para configurar estructuras de trabajo que eliminen o minimicen riesgos laborales ligados a factores de tipo psicosocial, a través de la aplicación de principios tales como: la transparencia, la objetividad, la imparcialidad, y la no discriminación.

Así mismo, se fomenta la importancia del compromiso de cada uno, con las funciones y responsabilidades preventivas.



ANEXOS



clínica ortego
odontología

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.

SOLICITANTE: Persona afectada Responsable (Encargado) Otros : _____

SOLICITUD.

Solicito el inicio del protocolo de actuación por razón de: Acoso laboral (mobbing) Acoso sexual Acoso por razón de sexo Acoso por embarazo/maternidad

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA: Nombre y apellidos

_____ NIF: _____

SEXO: HOMBRE MUJER

Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono: _____

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS EN CASO DE TESTIGOS, INDICAR NOMBRES Y APELLIDOS:

Localidad, fecha y firma del solicitante:

En _____ a _____ de _____ de _____.

Fdo: _____



clínica ortego
odontología

ANEXO II. INFORME DE CONCLUSIONES.

NUMERO DE EXPEDIENTE ASIGNADO: _____

CENTRO DE TRABAJO: Por la Empresa: D./Dª (Encargado) _____

1. Antecedentes del caso. Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes

2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Coordinadora.

3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.

4. Propuesta a la dirección de las medidas a adoptar.

Firma encargado

Firma representante de la dirección

Este documento es confidencial y está prohibida su reproducción o difusión total o parcial, bajo ningún medio de difusión o propagación pública o privada. Al cierre del expediente, se archivará el mismo original; teniendo acceso al mismo únicamente la coordinadora y la dirección de la empresa, con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que establezcan las disposiciones vigentes.



clínica ortego
odontología

ANEXO III. CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD.

MARÍA FERNANDA COLMENARES ARMAS, NIE: Y6030233-S; trabajador de CLÍNICA ORTEGO ODONTOLOGÍA, SCP, habiendo sido designada para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

En _____, a _____ de _____.

Fdo:



ANEXO IV. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

Nombres y apellidos:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN”** de la empresa CLÍNICA ORTEGO ODONTOLOGÍA, SCP y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo, en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Fdo.



clínica ortego
odontología

ANEXO V. MODELO COMPROMISO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Clínica Ortego Odontología, SCP, manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de Clínica Ortego Odontología, SCPy se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, CLÍNICA ORTEGO ODONTOLOGÍA SCP, se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.



ANEXO V. MODELO COMPROMISO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente CLÍNICA ORTEGO ODONTOLOGÍA, SCP declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En Ciudad Real a 9 de marzo 2022:

Fdo: _____

Dirección de la empresa.

Fdo: _____

Representación legal de los trabajadores.



clínica ortego
odontología

ANEXO VI. MODELO DE DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR, DE HABER RECIBIDO EL PROTOCOLO DE ACOSO, DE CLÍNICA ORTEGO, SCP

D/D^a. _____, con DNI: _____, declaro que he recibido una copia en mi correo del manual de protocolo y asumo la responsabilidad de participar en charlas y promover acciones en pro de mantener un buen clima laboral.

Fdo: _____
Firma del trabajador.

Fdo: _____
Representación legal de los trabajadores.

Fdo: _____
Dirección de la empresa.

