



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y CONFLICTO PERSONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El acoso en el trabajo no viene recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como tal. No obstante debemos encuadrarlo dentro del apartado de riesgos psicosociales, desde el momento en que esa práctica repercute en nuestra salud.

Las delegadas y delegados de prevención hemos trabajado con el Departamento de Justicia en el marco de los Comités de Seguridad y Salud Laboral en torno a esta cuestión.

Sobre la base de un borrador presentado por la administración, la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras fuimos aportando ideas y alegando lo que veíamos conveniente. Finalmente, se aprobó el protocolo que se ha empezado a aplicar desde inicios de marzo de 2012.

Únicamente LAB votó en contra del documento por estar en desacuerdo con tres cuestiones principalmente:

❑ **FALTA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.** Se limita a detallar qué procedimiento se debe de seguir con el presunto acoso o en caso de conflicto personal. No se tuvo en cuenta lo que este sindicato solicitaba en las alegaciones: dar preponderancia a la prevención de conductas reprobables mediante la información y la formación al fin y al cabo, se trata del ámbito de salud y PREVENCIÓN. No lo han incluido en el protocolo ni han elaborado ningún otro documento al respecto. Tendremos que insistir en esto.

Por lo tanto y de momento, sólo se trata de actuar a posteriori, una vez detectada la conducta indeseable.

❑ **NO ADMITE DENUNCIAS DE TERCERAS PERSONAS.** A diferencia de otros protocolos donde el abanico de posibilidades es más amplio, la denuncia la tiene que suscribir forzosamente la presunta víctima. LAB considera que hay situaciones en las que no se le puede obligar a firmar nada a quien siente un ataque. Si lo que se quiere evitar son denuncias falsas, hechas con mala intención o a la ligera, para eso está el régimen disciplinario y así se recoge en el documento.

LAN ESPARRUAN JAZARPENA ETA PERTSONEN ARTEKO GATAZKAK KONPONTZEKO JARDUNBIDEA

Laneko jazarpena ez du beren-beregi biltzen Lan-arriskuen prebentziorako legeak; aitzitik, arrisku psikosozialen esparruaren barruan sartu behar dugu, gure osasunean duen eragina dela-eta.

Prebentzio ordezkariak Justizia Sailarekin izaten ditugun Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde bileretan jorratu dugu kontua.

Administrazioak aurkezturiko zirriborroa oinarri harturik, langileen ordezkari sindikalok ideiak eman eta alegazioak egin genituen. Azkenik, 2012ko martxoaren hasieratik ezartzen hasi den protokoloa onartu zuten.

LAB izan zen agiriaren aurka bozkatu zuen alderdi bakarra, gehienbat desegokitzat jotzen ditugun ondoko hiru arrazoi hauek direla-eta:

❑ **INFORMAZIOA ETA PRESTAKUNTZA.** Ustezko jazarpen kasuetan edo pertsonen arteko gatazketan zein prozedura erabili behar den zehazten du eta kito. Ez zen aintzat hartu sindikatu honek alegazioetan eskatzen zuena: portaera gaitsegarrak sahiestea aldera, lehentasuna ematea informazioaren eta prestakuntza eskaintzeari -azken buruan, lan eta PREBENTZIOAREN arloaz ari gara-. Ez dute ez protokoloan sartu ez eta bestelako agiririk sortu gai horren inguruan. Ekin beharko diogu, beraz.

Izan ere, protokoloak a posteriori nola jokatu behar den zehazten du, jokamolde zitala hauteman eta gero, hain zuzen.

❑ **EZ DU ONARTZEN BITARTEKOREN BATEN SALAKETARIK.** Beste protokolo batzuetan ez bezala -aukera anitza baita-, honetan ustezko biktimak berak sinatu behar du ezinbestean salaketa. LABen iritziz, hainbait egoeratan ezin da erasotua sentitzen dena behartu sinatzera ezer. Helburua bada gezurrezko salaketak -gaitzusteian edo arinkeriaz egindakoak- eragozte, horretarako dago diziplina-erregimena eta halaxe jasotzen du agiriak.

❑ **JAZARPENA ETA BERONEN ZIGORRAK.** Tipifikazioa dela eta, ez gatoz bat emandako sailkapenarekin. Gure alegazioetan esan genuenez, jazarpena,

- ACOSO Y SUS SANCIONES.** En cuanto a la tipificación, no estamos de acuerdo en la clasificación. Como decíamos en nuestras alegaciones: *“El acoso, si lo es, no puede ser sancionado con un simple apercibimiento. En la resolución relativa a la Admnistración General del Estado mencionada, no se contempla más que la tipificación de falta muy grave. El apercibimiento puede ser adecuado en los casos de otros conflictos pero no en el acoso.”* Según el Departamento de Justicia, se puede categorizar en falta leve, grave y muy grave. La comisión investigadora propondrá en su informe inicial -una vez decidido si se trata de conflicto personal o acoso en sus diferentes grados- recurrir a la mediación o a la apertura de expediente. Por lo tanto, las sanciones serían las correspondientes a las faltas disciplinarias.

Según LAB, el problema consiste en que no se define más que someramente qué son:

- Conflicto personal en el ámbito laboral
- Acoso laboral, moral o psicológico (mobbing)
- Acoso sexual en el trabajo
- Acoso sexista o por razón de género en el ámbito laboral
- Violencia laboral en el trabajo

En el protocolo se definen de manera breve y ambigua sin ejemplos concretos, si no reales realistas, de qué es cada cosa. Precisamente aquí es donde se ve que la información y la formación son necesarias, hasta para saber si realmente me están acosando o es sólo que no nos soportamos.

Sabemos que nos encontramos con un tema muy delicado y difícil de enfentar. Pero sí estamos seguras de que no se pueden poner paños calientes cuando amenaza la gangrena.

Para saber de lo que hablamos os adjuntamos el protocolo en cuestión. De esa manera podréis contrastar las posiciones, opinar y si queréis hacernos llegar vuestras ideas. Nos interesa mucho lo que pensáis. Por cierto, existe en la intranet un foro sindical en el que todo el mundo puede participar. Ya sabemos que a nadie le sobra tiempo, pero sería muy interesante que lo activáramos.

jazarpena bada, ezin da zigortu ohartarazpen soilarekin. Estatuko Administrazio Orokorrari dagokion ebazpenean falta oso larria, beste tipifikaziorik ez da jasotzen. LABen ustez, ohartarazpena egokia izan daiteke bestelako gatazketan, baina ez jazarpenean. Justizia Sailaren arabera, jazarpena mailakatu daiteke, falta arin, larri edo oso larritzat joz. Ikerketa-batzordeak, osatu behar duen hasierako txostenean, pertsonen arteko liskarra ala jazarpena (dagokion mailan) den erabaki ostean, proposatuko du bitartekaritza baliatzea ala espedientea irekitzea. Horren ondorioz, zigorrak diziplinazko faltei dagozkienak izango dira.

LABek pentsatzen du arazoa ondoren aipatzen ditugun jazarpemotak azal-azaletik azaltzean datzala:

- Pertsonen arteko gatazka lan esparruan
- Laneko jazarpena, jazarpemoral edo psikologikoa (mobbing)
- Laneko sexu-jazarpena
- Jazarpemsexista edo generoa dela-eta lan esparruan
- Lan-indarkeria lantokian

Protokoloan labur-labur definiturik daude horiek guztiak, eta kasuan-kasuko adibide jakinik azaldu gabe -egiazko adibideak ez badira ere, egiantzekoak beharko lirateke-. Horretantxe ikusten da, hain zuzen, informazioa eta prestakuntza beharrezkoak direla, bestela nola jakin halakok egiten didana jazarpena den edo elkarren arteko ezinikusia besterik ez den.

Jakin badakigu oso kontu labaina eta aurre egiten zaila dela. Baina sinesturik gaude ezin dela erdibidean geratu: gaixotasuna larria bada, sendabide eraginkorra beharko du.

Hitz egiten dugunaz jakin dezazuen delako protokoloa atxikitzen dugu informazio orri honi.

Horrela, jarrera ezberdinak egiaztatu eta iritzia osatu dezakezue eta, nahi izanez gero, zuen ideiak guri helarazi. Pentsatzen duzuen interesatzen zaigu. Izan ere, Intraneten badago gai sindikalen inguruko foro bat nahi duen guztiak bere iritzia plazaratzeko. Badakigu estu gabiltzala denok denboraz, baina foro horri bizitasuna ematea oso interesgarria delakoan gaude.